Estado de Información No financiera

2022

Urbaser

ÍNDICE

1. Together for real change 2
Conversación con el Consejero Delegado 3
2. Construyendo un futuro mejor 5
2.1. Plan ESG: Let's Change 2025 6
2.2. Un modelo de impacto global 7
2.3. Modelo integral de soluciones 8
2.4 Materialidad y grupos de interés 17
3. Liderazgo responsable y gobernanza ética 21
3.1. Con la ética como bandera de nuestra gestión 22
3.2 Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa 35
4. Innovación 360º para hacer realidad la economía circular 37
4.1 Gestión de la innovación verde 38
5. El medio ambiente, en el centro de las operaciones 44
5.1. Sistema de Gestión Integrado 45
5.2 Gestionando nuestro impacto ambiental 48
5.3 Comprometidos con el clima 51
5.4 Protección de los ecosistemas 57
6. Las personas, nuestro motor de crecimiento 59
6.1. Nuestro talento: conocimiento y compromiso compartido 60
6.2. Cadena de suministro sostenible 83
6.3. Contribuimos al progreso social 89
7. Anexo 93
7.1 Transparencia fiscal y de reporte 94
7.2 Índice de contenidos ley 11/2018 96
7.3 Índice de contenidos GRI 105
7.4 Informe de verificación externa 114

1. Together for real change

Conversación con el Consejero Delegado

GRI 2-2 GRI 2-14

1. Let's Change 2025 es el nuevo Plan ESG de Urbaser. ¿Cómo nace este plan? ¿Qué objetivos persigue y por qué es importante para la compañía?

Dentro del proceso de transformación de la compañía, hemos lanzado un plan a tres años, que tiene unos hitos que ya vamos cumpliendo, y que es Let's Change 2025. Gran parte de esa transformación la hemos organizado en torno a los objetivos ESG, del que derivan múltiples acciones.

Es un plan que nos tiene que convertir en una compañía mejor, en una compañía referente en sostenibilidad, en economía circular, en gobernanza. Además, es totalmente transversal: todas las áreas están involucradas y tienen que participar en el Plan, ya que implica cambios para todos.

Let's Change 2025 incluye numerosos ámbitos de actuación: desde la **protección del medio ambiente** (por ejemplo, una flota más sostenible, una gestión más integral de los residuos, una estrategia más completa de biodiversidad, planes para medir mejor los KPI de huella de carbono), pasando por el **cuidado de las personas**, que parte de la idea de que cuando cuidamos el planeta, cuidamos a las personas, pero que también incluye aspectos concretos de la actividad de Urbaser. Es decir, por ejemplo, mejorar la diversidad, escuchar más a los compañeros, realizar unas evaluaciones equilibradas y justas, entre otras iniciativas que nos permitirán acceder al mejor talento. Dentro de Let's Change 2025, también estamos reforzando la acción social, teniendo claro que la mejor acción social que podemos hacer en Urbaser es crecer e invertir en las comunidades.

Por otro lado, está toda la parte de **gobernanza**, que pone el foco no solo en lo que hacemos, sino en cómo lo hacemos, que es lo que marca la diferencia en esta transformación. Tenemos que ser referentes con una cultura de cumplimiento basada en la ética, en la integridad, en el seguimiento estricto de la ley. Y esto conlleva muchas implicaciones para la organización a nivel interno y también en la relación con nuestra cadena de valor para que sea más sostenible y responsable.

En definitiva, Let's Change 2025 es un plan ambicioso, con más de 30 iniciativas en marcha. Y lo que es más importante: es un compromiso de todos, el equipo directivo lo está liderando y todos creemos en él.

"Let's Change 2025 nos tiene que convertir en una compañía mejor: una compañía referente en sostenibilidad, en economía circular, en gobernanza"

2. Hablar de 2022 es hablar de un año decisivo en la lucha contra el greenwashing con un "tsunami regulatorio" para exigir compromisos reales a las empresas y combatir así la desconfianza. También es el año en que la guerra de Ucrania ha amenazado los avances en la agenda sostenible, y en el que nos hemos familiarizado con términos como "policrisis". ¿Cómo convive Urbaser con esta realidad? ¿Qué retos supone para la compañía?

En Urbaser somos muy conscientes de todos estos cambios. Tan conscientes que hemos propuesto la **transformación cultural** que necesitamos para adaptarnos a este contexto, anticiparnos en la medida de lo posible y liderar este cambio.

Sabemos, además, que la presión regulatoria es importante y que va a continuar en los próximos años. Y como conocemos bien esa realidad, podemos gestionar mejor nuestra capacidad de anticipación. Todo con la vista puesta en ser una compañía mejor: ya somos líderes en tratamiento de residuos, pero queremos ser líderes en economía circular. Para ello tenemos que seguir invirtiendo en tecnología y ayudar a nuestros clientes a enfocar el tratamiento de una manera más integral.

En Urbaser estamos consiguiendo que todo el equipo conozca este contexto y que comparta la necesidad de transformación. Y esto parte desde arriba: nuestro accionista cree firmemente en esta visión y la impulsa, yo como Consejero Delegado también, así como todo el equipo de dirección. Destacaría precisamente eso: que todos en Urbaser compartimos esta convicción.

Además, no hay que olvidar que la **comunidad inversora** —a la que acudimos habitualmente— ahora evalúa desde los criterios ESG. Y si no llegamos a un nivel mínimo (que aumenta cada año), la inversión se paraliza. Así que todo apunta a que este contexto exigente va a seguir, sobre todo en nuestro sector, que avanza hacia una mayor sofisticación, y que es un sector que presta un servicio esencial para las ciudades y hace más fácil el día a día de los ciudadanos.

Como compañía aspiramos a crecer más, a invertir más, y a poder ofrecer un mejor servicio a nuestros clientes y a los ciudadanos. Y este contexto nos ayuda y nos impulsa en esa dirección.

3. Hablabas ahora del proceso de transformación cultural de la compañía. En el último año ese proceso se ha materializado en el nuevo posicionamiento de Urbaser. ¿Cómo se ha formulado este nuevo posicionamiento? ¿Qué implica para la organización y todas las personas que la forman?

Hemos hablado del contexto externo, pero también ha cambiado el contexto interno de Urbaser: tenemos, como sabes, un nuevo accionista y un nuevo consejero delegado. Además, estamos viviendo en el gran momento de la economía circular y, aunque siempre hemos estado ahí, es necesario reenfocar la manera en que la compañía se desempeña para hacer de la economía circular el centro de nuestra transformación.

Por tanto, hemos actualizado nuestro propósito y hemos cambiado los valores. También tenemos una nueva misión, que nos diferencia: ***"Making circularity real"***. Y es que esa explosión de la economía circular está atrayendo a muchos actores nuevos e incrementando el número de competidores en un sector que prácticamente hemos fundado. Como socios fundadores tenemos la capacidad y la obligación de ser liderando, y de ahí este nuevo posicionamiento.

Además de *"Making circularity real*" como misión, nuestro nuevo propósito es ***"Together for real change"***. Estamos muy implicados con los clientes, con los ciudadanos, con los empleados… Y esto es de verdad, no hay atisbo de *greenwashing,* es que nos va el negocio en ello. Pensamos que por la cercanía a los ciudadanos, nuestra labor tiene un impacto real.

"Como 'socios fundadores' de la economía circular tenemos la capacidad y la obligación de seguir liderando, y de ahí este nuevo posicionamiento"

4. Volviendo al balance de 2022, más allá de este nuevo posicionamiento de la compañía, ¿cuáles han sido las claves del desempeño de Urbaser en el último año? ¿Qué hitos o logros destacarías?

En primer lugar, lo que me gustaría destacar es la **gran implicación en el proceso de cambio** y el compromiso de todas las personas de Urbaser. Hemos realizado muchos avances y hemos puesto en marcha numerosas iniciativas, algunas ya completadas y otras que siguen su curso. Hemos continuado apostando por la innovación y la excelencia operacional, con una nueva estrategia de mejora continua y proyectos innovadores en bioplásticos, por ejemplo. Otro proyecto importante tiene que ver con el crecimiento en el área de residuos industriales, con mayor diversidad respecto a lo que se hacía antes.

También estamos cambiando los procedimientos en la evaluación del desempeño y en el reclutamiento de nuevo talento. De igual modo, estamos relanzando nuestra acción social e implicando a nuestros empleados en ella. Y no podemos olvidar la acción en gobernanza: hemos independizado el área de Compliance, que ahora depende directamente del Comité de Auditoría del Consejo de Administración, hemos actualizado nuestro Código de Conducta, y lo hemos presentado en el primer *Ethics Day* de la historia de Urbaser. En suma, un gran balance, con muchos avances, pero somos conscientes de que nos queda mucho recorrido por delante también.

"Un gran balance, con muchos avances, pero somos conscientes de que nos queda mucho recorrido por delante también"

5. Hasta aquí hemos hablado de pasado y presente, pero para terminar me gustaría que proyectásemos la mirada hacia el futuro: hacia el más inmediato en este 2023 y también hacia medio-largo plazo. ¿Cuál es la visión de futuro de Urbaser?

Tenemos claro dónde queremos llegar y estamos poniendo los medios para llegar ahí. Y es que tenemos la capacidad y la vocación de ser líderes en economía circular. De ser una compañía ejemplar en esto, en coherencia con lo que merecen nuestros clientes y los ciudadanos a los que servimos. Queremos ser una empresa sostenible, con un impacto real en la sociedad y en el entorno. Y es que este sector —y Urbaser en particular— tenemos una gran capacidad tractora entre nuestros *stakeholders,* una oportunidad de ser referente y modelo para ellos.

Ya hemos empezado el camino que nos llevará a ese futuro, pero aún queda mucho por hacer, desde luego. Entre esos ladrillos que tenemos que seguir colocando para levantar el edificio hay cuestiones en las que debemos seguir avanzando, como el Sistema de Gestión Integrado, también es importante contar con los índices de medición más fieles para identificar nuestro punto de partida y establecer unos objetivos. Y todo esto sin descuidar la rentabilidad: **ninguna empresa puede ser sostenible sin ser rentable**, y la mejor acción social, de nuevo, es crecer, generar riqueza y crear puestos de trabajo.

Estamos, por tanto, ante un reto tan necesario como ilusionante, que todas nuestras personas están asumiendo como propio, y que nos va a convertir en una mejor compañía.

2. Construyendo un futuro mejor

2.1. Plan ESG: Let's Change 2025

Enfocado en la **transparencia** y la **mejora continua** de su desempeño, Urbaser cuenta con un modelo de supervisión y gestión de los compromisos que, desde 2022, es liderado por un Comité ESG como órgano responsable de las actuaciones en la materia.

La Dirección Corporativa de Sostenibilidad forma parte de este Comité ESG y es el área que, reportando directamente al Comité de Dirección, organiza y promueve las iniciativas y compromisos en esta materia. Un camino, el de la gobernanza sostenible, que Urbaser lleva tiempo recorriendo: desde 2017 los contenidos de la Memoria de Sostenibilidad se someten a la revisión y aprobación por parte de sus órganos de gobierno. Adicionalmente, se cuenta con interlocutores de sostenibilidad en mercados importantes para la compañía, como Chile, Argentina, India o Colombia. Esto permite un conocimiento directo del contexto social y ambiental en los distintos mercados internacionales, así como una mayor coordinación en la implementación de las iniciativas puestas en marcha.

En 2022, tras el progreso realizado con el Plan de Acción de Sostenibilidad 2018-2021, Urbaser ha centrado sus esfuerzos en la elaboración de un nuevo plan ESG 2022-2025, con la implicación de todas las áreas corporativas de la compañía y de las dos grandes áreas de negocio.

El resultado es **Let's Change 2025**, una hoja de ruta a tres años que busca reforzar el desempeño en sostenibilidad de Urbaser, consolidar la compañía como líder en economía circular y capitalizar ese liderazgo para generar un **impacto real en el planeta y las personas.**

El plan se vertebra en dos grandes ámbitos de actuación: *People & Planet Health*, y *Governance Excellence*. En ambas la compañía ha definido más de 30 iniciativas, con sus correspondientes acciones y unos compromisos específicos en cuyo desarrollo ya se está trabajando.

People & Planet Health. Este ámbito gira en torno a la idea de que al cuidar el planeta, se cuida también a las personas que lo habitan. Por tanto, desde esa premisa se agrupan dos tipos de iniciativas.

- **Lucha contra la emergencia climática y la protección del medio natural:** donde se agrupan distintas iniciativas como la definición de objetivos de descarbonización, la transformación de la flota en vehículos sostenibles, la implementación de un sistema de gestión integrado global y la definición de una estrategia de biodiversidad, entre otras.
- **Cuidado de las personas** que forman parte de Urbaser o con las que se relaciona en el desarrollo de su actividad: donde se encuentran distintas iniciativas como el desarrollo y atracción de talento, la promoción de la diversidad y la equidad, el refuerzo de la seguridad y salud en el trabajo, o definición de una nueva estrategia social de alcance global, entre otras.

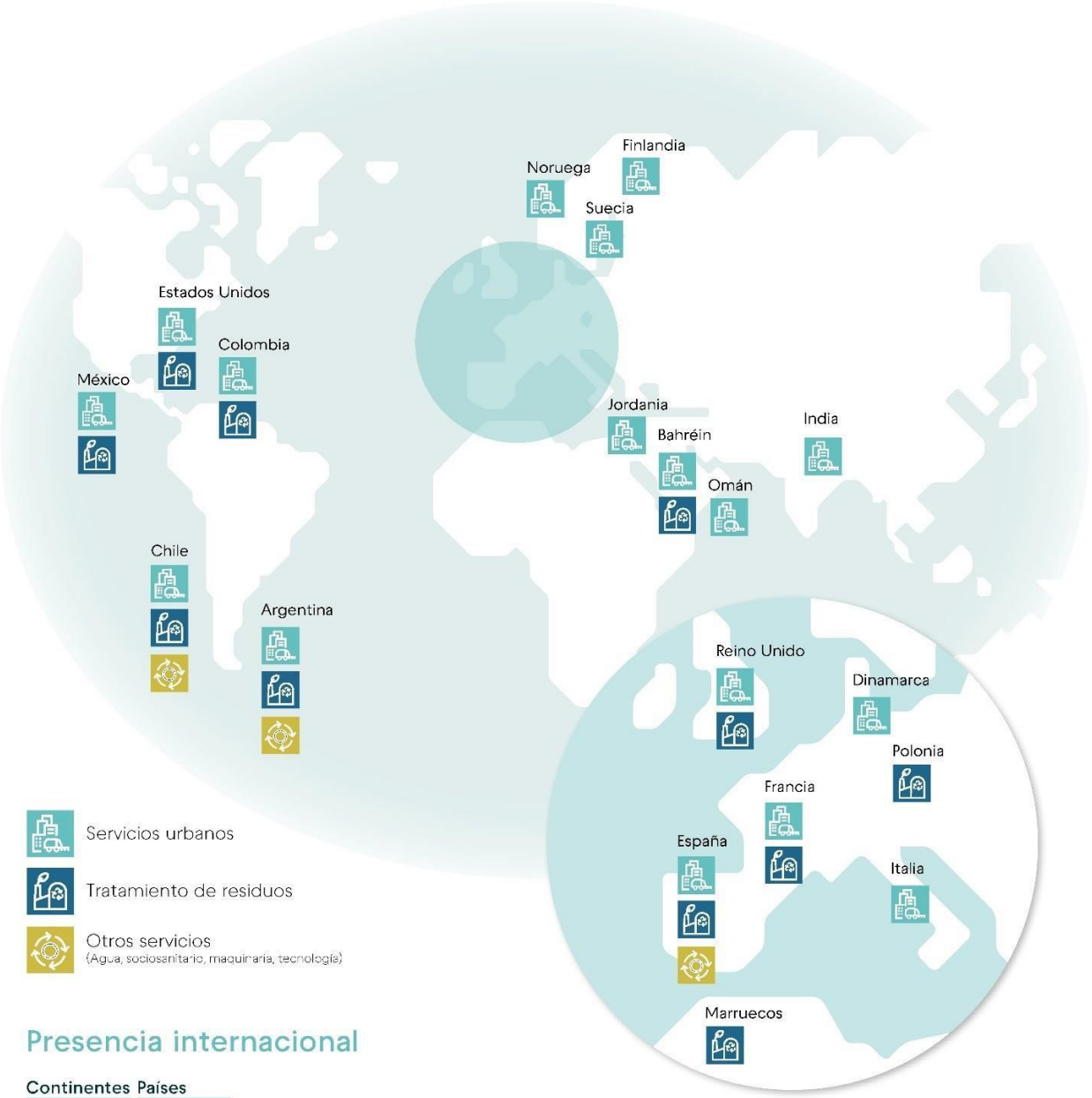
***Governance Excellence*.** Este pilar parte del principio fundamental de que lo que hace una compañía es importante, pero cómo lo hace es lo que de verdad marca la diferencia. El camino de Urbaser se basa en la excelencia, el cumplimiento normativo y la integración de los aspectos ESG en el núcleo de la toma de decisiones.

- **Impulso de cultura corporativa basada en la ética, la integridad y el cumplimiento:** refuerzo de las políticas de *compliance*, creación de un canal de denuncias único o elaboración de un plan estratégico de ciberseguridad, entre otras.
- **Desarrollo de una cadena de suministro responsable:** extensión en la cadena de valor de los compromisos en DD.HH., evaluación y homologación de proveedores en clave ESG o formación a los principales proveedores, entre otras.
- **Consolidación de la gobernanza de riesgos ESG:** proyecto encaminado a establecer un sistema de riesgos ESG, así como su modelo de gobierno, con el fin de garantizar la prevención y el control de estos riesgos, y los planes de acción adecuados para su mitigación y remediación.

2.2. Un modelo de impacto global

GRI 2-6

Urbaser **en el mundo**



Presencia internacional

Continentes 4

Países 19

Empleados

2022 50.137

2021 59.719

Cifra de negocio

2022 3.037 M€

2021 2.551 M€

	2021	2022
Inversión en I+D+i	10,5 M€	8,8 M€
Energía generada	2.885 GWh	2.753 GWh
Consumo de energía de origen renovable	29%	25%
Residuos gestionados	31,6 Mt	33,1 Mt
Emisiones evitadas	2,2 $MtCO_2e$	2,7 $MtCO_2e$

2.3. Modelo integral de soluciones

Urbaser ofrece un **modelo integral de soluciones ambientales** para hacer de la circularidad una realidad. Con estos servicios la compañía aspira a consolidarse como un actor clave de la economía circular en todo el mundo cuya gestión contribuya a alcanzar el objetivo de residuo cero.

Las soluciones de Urbaser (limpieza urbana, gestión de áreas verdes, recogida de residuos, tratamiento de residuos y valorización de recursos) impactan directamente en la mejora de la **calidad de vida** de millones de ciudadanos en 19 países de todo el mundo.

De igual modo, sus soluciones redundan en el avance de la **innovación** en el sector, ya que, como compañía líder en economía circular, se encuentra siempre a la vanguardia en el seguimiento y aplicación de los últimos desarrollos tecnológicos en cada momento.

Todas las operaciones —sea cual sea la solución— se realizan bajo un marco regulatorio de carácter local y las cláusulas convenidas en cada contrato, cumpliendo así con las legislaciones existentes en todos los lugares en los que opera y desplegando los procedimientos correspondientes en materia ambiental, laboral o social. Y siempre con la ambición de ir más allá de lo marcado por la legislación y aplicar esa misma exigencia a nivel global.

2.3.1 Limpieza urbana

GRI 2-6

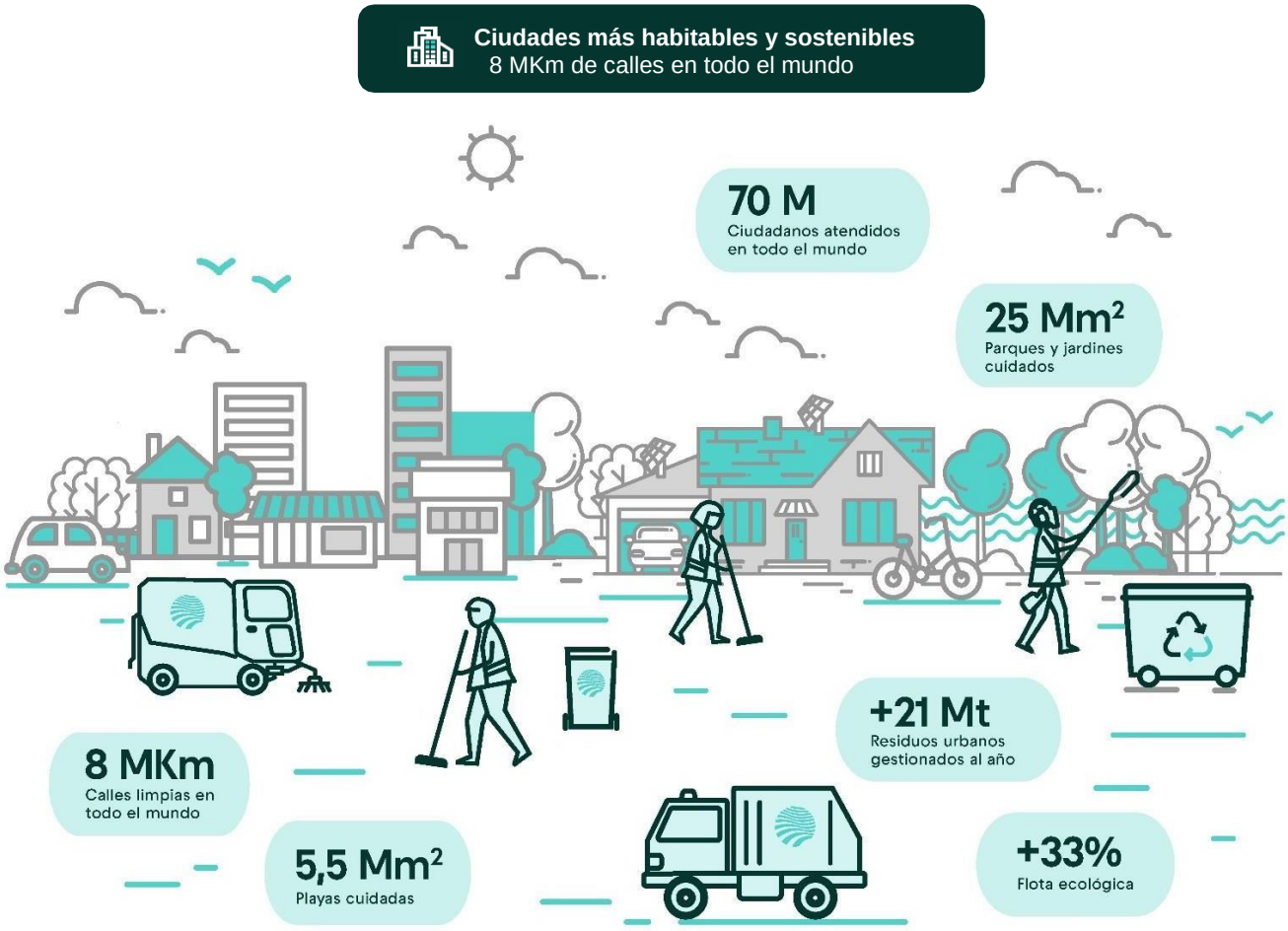
Urbaser trabaja por convertir ciudades, playas y parques en lugares más limpios y sostenibles. Combinando el trabajo de las personas y el desarrollo tecnológico, las soluciones de limpieza urbana se someten a los más estrictos controles de calidad.

Uno de los hitos de 2022 y gran ejemplo de todo lo que pueden ofrecer las soluciones de limpieza urbana de Urbaser fue la **renovación del contrato de servicio de limpieza urgente (SELUR)** en Madrid para los próximos ocho años por un valor de más de 20 millones de euros. Para prestar este servicio, la compañía cuenta con una **flota sostenible y renovada,** compuesta por 110 vehículos y maquinaria, de los cuales ocho son eléctricos, cinco híbridos y 35 GNC.

A través del SELUR, Urbaser asume una serie de servicios de limpieza urgente, entre los que se incluyen:

- Nuevo servicio de limpieza y eliminación de pintadas y grafitis, limpieza de catástrofes naturales, fenómenos naturales, de actos públicos o eventos, manifestaciones y concentraciones, actos terroristas, accidentes de tráfico, eventos en ámbitos privados por ejecución sustitutoria.
- Limpiezas especiales de fenómenos meteorológicos, entornos de infraviviendas, limpieza en levantamientos de personas sin hogar y limpieza puntual de elementos no incluidos en otros contratos, transporte al PTV de mercancías decomisadas.
- Retirada y trasporte de residuos peligrosos y no peligrosos, residuos de construcción y demolición (RCD), muebles y enseres afectados por plagas, baterías eléctricas abandonadas, residuos abandonados que contengan amianto o fibrocemento, cristales, y neumáticos.
- Apoyo a bomberos en retirada de residuos, apoyo en las activaciones del Plan Nevada y tratamiento de placas de hielo.
- Colaboración en desinfección de las calles y mobiliario en estado de alarma.

Además del servicio de limpieza urgente en Madrid, otras de las principales **concesiones adjudicadas** a Urbaser en 2022 fueron los servicios de limpieza viaria de **París, Chiclana** (Cádiz), **Vilassar de Mar** (Barcelona); así como en las comunas chilenas de **Lota y Padre Hurtado** (donde Urbaser también resultó adjudicataria del servicio de recogida), y **Recoleta** (la compañía también se hizo con los servicios de recogida y jardines).



Urbaser también colabora con los servicios de mantenimiento de zonas verdes en varias de las principales ciudades tanto a nivel nacional como internacional. Estas soluciones tienen una vocación integral, y abarcan desde la **gestión y limpieza** hasta la ejecución de obras relacionadas con **la jardinería o la construcción**.

En 2022 Urbaser resultó adjudicataria de diversas concesiones entre las que cabe destacar la **comuna chilena de Recoleta**. A través del contrato de Parques y Jardines 2022-2026, la compañía es la responsable del mantenimiento de los cuatro millones de metros cuadrados de espacios verdes y zonas ajardinadas de la capital cántabra. Urbaser también se ocupa de los 34.000 árboles de la ciudad, así como del cuidado y conservación de los parques infantiles y biosaludables, y fuentes de agua potable y ornamentales. Todo ello con el apoyo de una flota sostenible de **261 vehículos nuevos**.

2.3.2 Recogida de residuos

Urbaser tiene la capacidad de recoger de forma eficiente **cualquier tipo de residuo urbano o industrial**, utilizando todos los sistemas disponibles en el mercado. La compañía es pionera en el uso de energías limpias (gas, electricidad) y en la aplicación de la tecnología a los sistemas de control de los servicios en tiempo real.

Con sus soluciones, Urbaser pone en valor la importancia de la recogida de residuos como factor clave para las futuras ***smart cities*** y su contribución al **ODS 11**: Ciudades y comunidades sostenibles, en concreto, a la meta 11.6: *"De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo"*.

En este ámbito Urbaser está apostando claramente por el modelo de **recogida selectiva** (o recogida puerta a puerta), que permite recoger el mayor número de fracciones posibles. Siempre impulsados por la idea de que cuanto mejor se recogen los residuos, más eficiente y económico puede llegar a ser el tratamiento.

Hitos 2022

Entre las principales concesiones adjudicadas a Urbaser en materia de recogida de residuos destaca la del **servicio de recogida y transporte de residuos en Madrid** (a través de la UTE con otra compañía), por la que se brinda cobertura a **más de un millón de ciudadanos** de la capital y una recogida anual de cerca de 350.000 toneladas de residuos. Como muestra de la apuesta de Urbaser por la innovación en aras de proporcionar las mejores soluciones, este servicio incluye la gestión de la flota mediante un sistema de informática embarcada, que permite optimizar los trayectos de recogida de residuos y mejorar la seguridad de los empleados y ciudadanos. De igual forma, también se incorporan datos GPS en tiempo real para un control y medición constante del servicio, y sensores volumétricos para conocer la capacidad de llenado de los contenedores de papel-cartón.

Otras importantes concesiones logradas en 2022 corresponden a los servicios de recogida en las siguientes localidades:

- Vilassar de Mar (Barcelona)
- Mancomunidad del Alto Deba (Guipúzcoa)
- Aarhus (Dinamarca)
- Estocolmo (Suecia)
- Asker (Noruega)

+21 Mt de residuos gestionados

2.3.3 Tratamiento de residuos

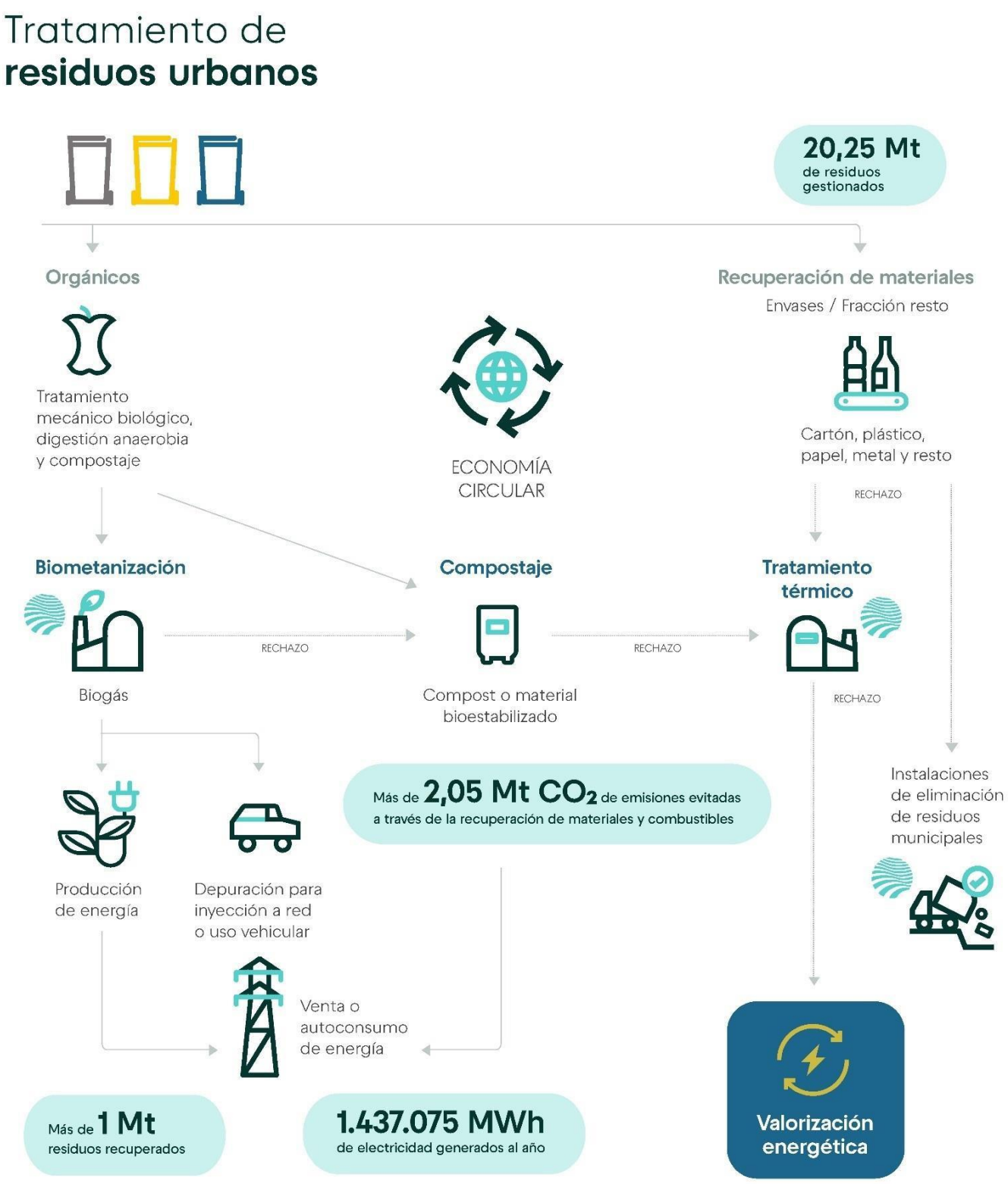
GRI 2-23

Urbaser es líder en la **gestión y el tratamiento de los residuos**, a través del desarrollo de actividades de diseño, construcción, puesta en marcha y mantenimiento de instalaciones de tratamiento y reciclaje, tratamiento mecánico biológico, incluyendo digestión anaeróbica y compostaje, valorización energética, estaciones de transferencia e instalaciones de eliminación de residuos municipales e industriales.

Dentro de la gestión del residuo sólido de las ciudades, la compañía está al frente de la operación y el mantenimiento de las instalaciones incluidas en su portfolio. Por otro lado, en los proyectos de nueva incorporación, también realiza el diseño, construcción y puesta en marcha de las instalaciones. Y si es necesario para optimizar diseño y funcionamiento, también asume las modificaciones y actualizaciones oportunas para adaptar las instalaciones a la normativa vigente.

En todos estos procesos Urbaser extrema el cumplimiento de las normativas legales de cada país y los pliegos de contratación. Y se encuentra siempre dentro del marco general de la gestión de residuos determinado por la legislación europea. El denominado "paquete legislativo de economía circular" modifica la normativa anterior[1] para establecer una **jerarquía de gestión** que sitúa como opción prioritaria la reducción de residuos, seguida por la reutilización y reciclado, valorización material, valorización energética y, como opción menos deseable, la eliminación.

[1] Directiva 2008/98/CE sobre los residuos, Directiva 1999/31 de vertederos y la Directiva 94/62 de envases y residuos de envases con las Directivas 2018/851, 2018/850 y 2018/852



Conforme a esta jerarquía, el paquete de economía circular de la Unión Europea marca unos objetivos de gestión de residuos para todos sus estados miembros. Con su actividad, Urbaser es un elemento clave para apoyar a sus clientes en la consecución de estos objetivos. Gran parte de las actividades de Urbaser vienen ligadas a actividades solicitadas por sus clientes públicos en pliegos. Urbaser pone a disposición de sus clientes soluciones ambientales para cumplir los objetivos y opera dentro del marco de actuación establecido en los pliegos.

Las actividades desempeñadas por Urbaser dentro de las soluciones de tratamiento de residuos urbanos se centran en la clasificación de los residuos, maximizando la separación de los reciclables para la posterior transformación en nuevos productos y su vuelta al mercado de estos últimos, así como la valorización y/o eliminación de los rechazos según se establezca en cada contrato.

Urbaser promueve la mejora continua de los procesos mediante el análisis de las últimas tendencias, su desarrollo e incorporación a nuevos proyectos como una palanca clave para maximizar el aprovechamiento de residuos. En este sentido, en 2022 la compañía aprobó el lanzamiento de una nueva **estrategia de mejora continua basada en la excelencia operacional**, un estándar global en industrias de todo el mundo y que se presenta ahora como un pilar fundamental para avanzar en eficiencia y rendimiento en los próximos años.

A través de la excelencia operacional, Urbaser aspira a crear una **organización flexible y autónoma**, donde todos los empleados contribuyan —como equipo y de manera individual— a los objetivos de la compañía. Para ello prevé la implantación de un nuevo sistema de gestión operativa con el que aumentar la implicación del personal, su capacidad y flexibilidad, a través de una serie de herramientas y metodologías que aseguran que los objetivos llegan por igual a todos los niveles de la organización.

Hitos 2022

- **Renovación de la operación y mantenimiento de la instalación de clasificación de envases (aproximadamente 55.000 t/año) en Romainville (Francia).** Esta planta recibe la recogida selectiva de 16 municipios del territorio Syctom (organismo encargado del tratamiento de los residuos sólidos municipales en el área de Île-de-France, París), dando servicio a 1,3 millones de habitantes. Completamente modernizado en 2015, es el mayor centro de clasificación de Syctom, con una capacidad operativa de aproximadamente 55.000 toneladas al año. Los residuos se clasifican y separan por tipo de material, antes de enviarlos a los recicladores finales. Se trata de una planta totalmente automatizada, con líneas de triaje de última generación con más de 200 equipos de selección, que permite alcanzar una tasa de reciclaje superior al 80%.

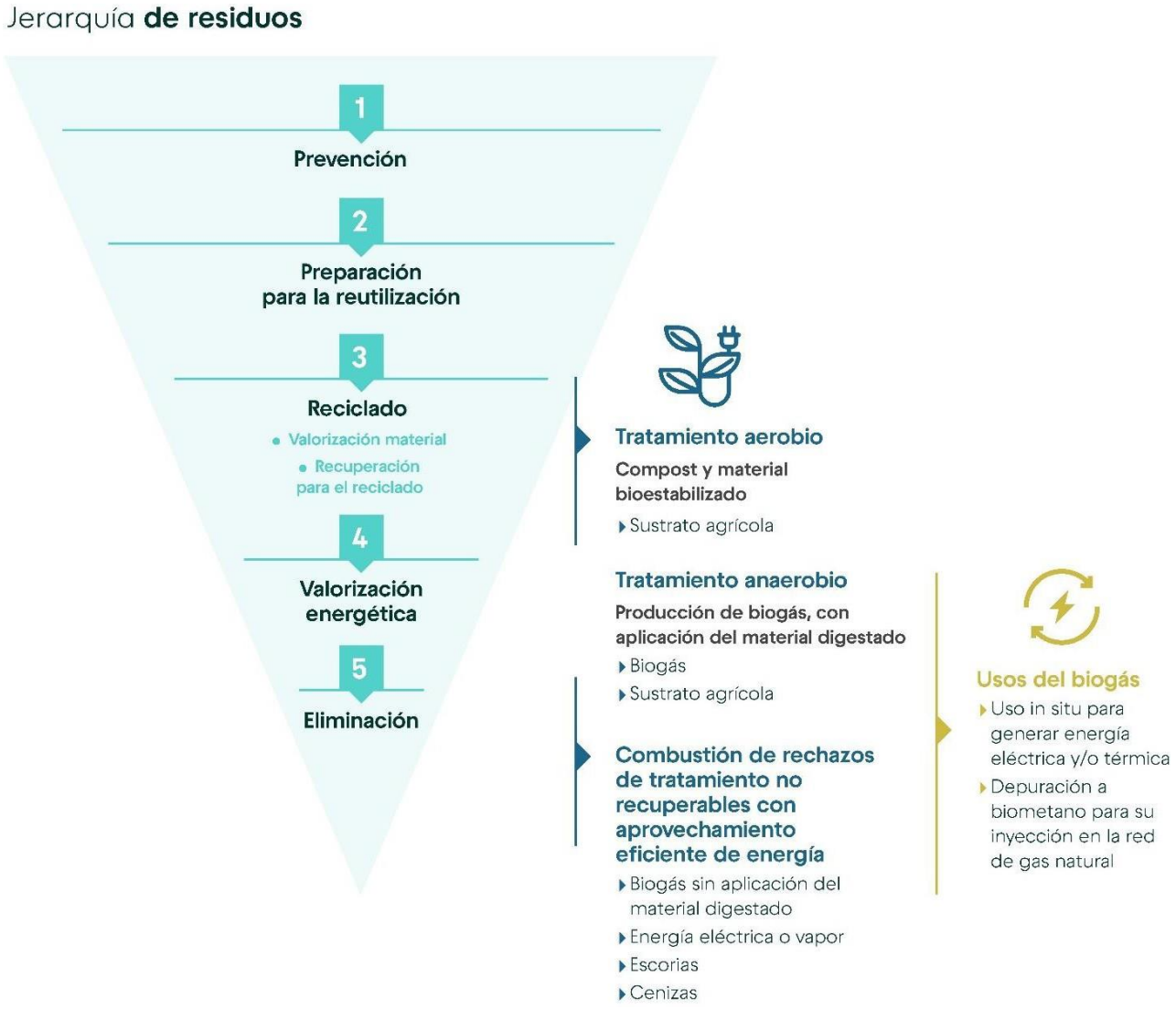
- **Adjudicación de la renovación de la planta de clasificación de envases (aproximadamente 27.000 t/año) de Benidorm**. Una de las plantas más modernas de España, ya que se encuentra totalmente automatizada en los procesos de selección de envases. Con esta renovación, se incorporará a las instalaciones un sistema automático de transporte de materiales ya seleccionados y prensados hacia su lugar de acopio. De esta manera, Urbaser apuesta, una vez más, por la innovación en sus servicios. Los trabajos se realizarán por aproximadamente 1,6 millones de euros anuales.

- **Adjudicación de la renovación de la planta de clasificación de envases (aproximadamente 20.000 t/año) de Colmenar Viejo.** Con esta adjudicación, Urbaser aspira a que la planta de envases de Colmenar Viejo se mantenga como referente nacional de este tipo de instalaciones. Al tratarse de una planta ya automatizada, se incorporarán nuevos equipos para maximizar el buen funcionamiento del proceso, de tal manera que el material se someta a selección varias veces, obteniendo rendimientos tan altos que permiten alcanzar una efectividad de selección próxima al 100%. Asimismo, se incorporará un analizador de flujo que permita conocer en todo momento su composición y permita evaluar el rendimiento de la planta. El contrato tiene una duración de dos años (prorrogable por otros dos años) y una facturación estimada de 1,5 millones de euros. En esta localidad madrileña Urbaser ya ha completado la construcción de la nueva celda del depósito de Colmenar, lo que ha marcado un hito en el inicio de las operaciones en esta instalación.

- **Construcción y operación de una nueva celda del depósito controlado en la comuna de Talca (Chile).** Urbaser, a través de una UTE entre sus dos filiales chilenas KDM y RESAM, continuará prestando servicio a aproximadamente 632.000 habitantes en la comuna de Talca, tal y como se vienen haciendo desde 2004. Así, durante los próximos 10 años, esta UTE operará el relleno sanitario y la nueva planta de compostaje, donde se prevén unas entradas de 300.000 t/año de residuos y una facturación de unos 47 millones de euros. En línea con los compromisos adquiridos a nivel global por Urbaser, el contrato incluye la mejora de las condiciones laborales de la plantilla, así como su remuneración, con un impacto directo en su calidad de vida.

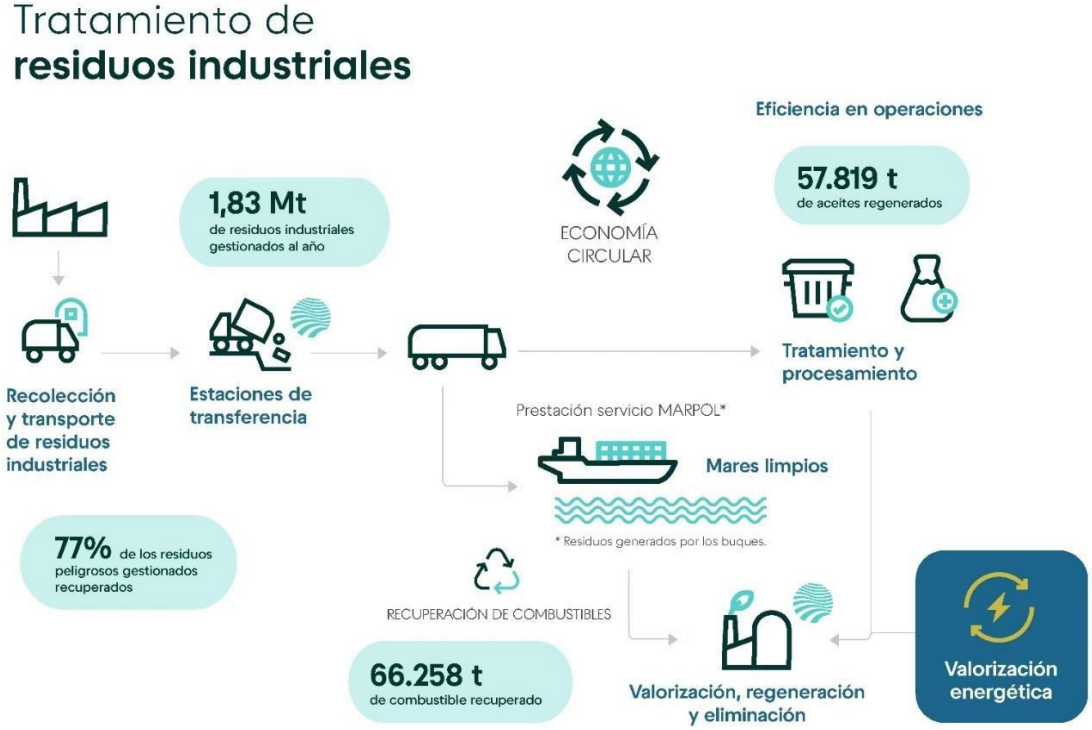
Planta integral de tratamiento de residuos urbanos

Una vez el residuo ha sido trasladado a una planta de tratamiento integral, se persigue el objetivo final de enviar la menor cantidad posible al vertedero. Los diversos procesos de tratamiento que se llevan a cabo en estas plantas responden a la llamada **"jerarquía del residuo".**



TRATAMIENTO DE RESIDUOS INDUSTRIALES

GRI 2-23



Sertego es una empresa perteneciente a Urbaser y dedicada a la gestión integral y sostenible de residuos industriales, peligrosos y no peligrosos. Se ocupa de todas las fases del ciclo de gestión, desde la recogida y el transporte, hasta el desarrollo de procesos de recuperación, reciclado, valorización, regeneración y eliminación de residuos industriales. Actualmente es la **empresa líder en España en regeneración de aceites** y **generación de combustibles a partir de residuos.**

La empresa presta distintas soluciones que abarcan entre otras actividades:

- Bases lubricantes regeneradas: tratamiento de aceites usados para obtener bases que se conviertan en nuevos tipos de lubricantes industriales.
- Recuperación de combustibles: recogida de combustibles de origen MARPOL en más de 32 puertos de titularidad estatal en España y Tánger para su limpieza y tratamiento, obteniendo un combustible reciclado.
- Recogida y transporte de residuos: gestión y tratamiento de residuos industriales, peligrosos y no peligrosos, abarcando, desde su recogida en el productor, su clasificación y minimización de su volumen, hasta su envío al gestor final.
- Tratamiento y eliminación de residuos: a través de plantas de tratamiento y clasificación y vertederos de residuos.

A través de las operaciones realizadas por Sertego, Urbaser se sitúa en una **posición estratégica para impulsar el concepto de residuo cero en la industria**, a través de soluciones innovadoras que ponen la ciencia y tecnología al servicio de grandes desafíos ambientales, como la contaminación de los océanos. En estos proyectos innovadores destacan los de investigación y desarrollo de nuevas tecnologías, como biometanización, pirólisis y gasificación.

De esta forma, la compañía contribuye al **ODS 14: Vida submarina mediante el desempeño** y al **ODS 12: Producción y consumo responsables**, cuya meta 12.4 actúa como hoja de ruta de esta área de negocio: *"Lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente*".

Hitos 2022

- Creación, en colaboración con Endesa, de la sociedad **Novolitio**, para la construcción y el desarrollo de la actividad de la **primera planta de reciclaje de baterías de vehículo eléctrico de la Península Ibérica**. Una vez presentada la tramitación ambiental, en 2023 está prevista la obtención de ciertas autorizaciones necesarias para poder empezar a construir la planta.
- Inicio del funcionamiento de la nueva planta de Algeciras, que permite a Urbaser ampliar el portfolio de tratamiento a otros residuos marinos no gestionados hasta entonces y ofrecer así un servicio global.
- Aprobación de planes para mejorar el rendimiento de las plantas de aceite, e impulso de una planta de hidrogenación y otra para el tratamiento de los asfaltos, que situarán a Urbaser en una posición destacada en Europa. También ha sido el año de consolidación de la planta en Marruecos.

2.3.4 Valorización de residuos

La valorización de los recursos constituye uno de los principales ejes de la economía circular. Urbaser apuesta por soluciones de valorización que intervienen en toda la cadena de valor, tanto en los residuos urbanos como industriales. En el marco de estos servicios, Urbaser ofrece a cada cliente el mejor tratamiento técnicamente disponible para maximizar la valorización de las diferentes fracciones de los residuos.

Los procesos de valorización se centran en el aprovechamiento energético de los rechazos de tratamiento (residuos no reciclables), ya sea en forma de biogás sin aplicación del material digestado, energía eléctrica o vapor, escorias o cenizas. El biogás generado se utiliza in situ para generar energía eléctrica y térmica, o se depura en biometano para su inyección en la red de gas natural. Gracias al contenido en material biodegradable, el 50% de esta energía es de origen renovable.

Prueba de la fortaleza de Urbaser en materia de valorización es su participación en el **proyecto PLASTICE** (detallado en 4.1 Gestión de la innovación verde), por el que la compañía trabajará en diferentes rutas de valorización de plásticos para obtener materias primas sostenibles con las que producir nuevos plásticos, así como otros productos de alto valor añadido industrial.

En el ámbito de estas soluciones, cabe destacar también que en 2022 Urbaser resultó adjudicataria de la operación y el mantenimiento de la **planta de valorización energética de Dudley (Reino Unido)** durante un período de tres años, más una posible extensión hasta un total de cinco años. Construida en 1998, la planta de Dudley tiene capacidad para tratar aproximadamente 105.000 t/año y dispone de dos calderas, cada una de ellas con capacidad de producir hasta 18 toneladas de vapor a la hora y con capacidad para generar 7 MW eléctricos. El combustible utilizado en la planta es principalmente residuo urbano mezclado, que será complementado con residuos privados hasta completar la capacidad de la planta. El alcance del contrato incluye la operación y el mantenimiento de las instalaciones, así como el tratamiento de los rechazos generados en la misma y la recuperación y exportación de electricidad. Dada la actual situación de volatilidad en el mercado de electricidad, se ha incorporado al contrato un mecanismo para repartir las responsabilidades asociadas a la comercialización de la energía con entidad pública contratante (Dudley Metropolitan Borough Council).

Gracias a esta nueva adjudicación, Urbaser se refuerza en su actividad de tratamiento de residuos en Reino Unido, donde ya está al frente de las plantas de valorización de Gloucestershire (Javelin Park) y Herefordshire (Mercia), entre otras.

2.3.5 Otras soluciones de Urbaser

Movilidad sostenible
Servicios de préstamo de bicicletas públicas (*bikesharing*), servicios de *carsharing*, *carpooling* y todo tipo de soluciones de movilidad basadas en la sostenibilidad, así como sistemas avanzados de logística urbana, estudios de planes de movilidad urbana sostenible, gestión de redes inteligentes de recarga y todo tipo de propuestas de movilidad para la *smart city*.

Agua
Servicios que contribuyen a cerrar el ciclo del agua, impulsando la economía circular y generando nuevos materiales y herramientas asociadas a la gestión eficiente de este bien natural.

Sociosanitario
El objetivo de esta área es la aportación de valor a la sociedad a través de diferentes líneas de negocio destinadas a mejorar la calidad de vida de las personas.

Vigilancia y seguridad
Soluciones integrales de vigilancia, protección y seguridad a personas, empresas e instituciones bajo un concepto de seguridad integral centrado en la profesionalidad, tecnología, eficiencia, flexibilidad y compromiso con el cliente.

2.3.6 Canalizando tendencias para generar oportunidades

GRI 2-6, GRI 201-2

No cabe duda de que el panorama socioeconómico global afecta a la evolución de las economías de los países, de las empresas y, por tanto, también a la de Urbaser. El **contexto macroeconómico** de 2022 ha estado marcado por una inflación elevada, el incremento de los precios de las materias primas, las roturas en la cadena de suministro y la subida de los tipos de interés. También el contexto geopolítico ha sido convulso debido al conflicto armado entre Rusia y Ucrania, y sus consecuencias el incremento del precio de la energía. Todo ello unido ha supuesto una moderación del crecimiento económico en todo el mundo.

Por otro lado, según el Informe de Riesgos Globales del Foro Económico Mundial en 2023, **los riesgos sociales y medioambientales se encuentran ya en el top 5**. En el corto plazo (en los próximos dos años) los riesgos más preocupantes son los asociados al coste de vida, los desastres naturales y el clima extremo, así como la confrontación geopolítica y económica, el fracaso de la acción climática y la erosión y polarización social.

Entre los diez primeros de la encuesta realizada por el Foro Económico Mundial también destacan los grandes incidentes medioambientales, así como el fracaso en la adaptación al cambio climático o la ciberseguridad, las crisis de recursos naturales y la migración involuntaria a gran escala. En cambio, al adoptar una mirada en el largo plazo, los riesgos ambientales se alzan como los más graves para el futuro.

Ante estas circunstancias globales, que conllevan, a su vez, retos y oportunidades para las empresas, Urbaser —como multinacional presente en 19 países— quiere anticiparse, identificando las oportunidades que se presentan y diseñando planes de acción a nivel global para afrontarlos. De esta manera la compañía, con su amplia presencia internacional y en colaboración con otros agentes, será **parte activa de la solución a los riesgos actuales** de la sociedad.

No obstante, la acción de Urbaser no debe centrarse únicamente en solucionar los riesgos del corto plazo, sino también en proyectar su visión en el largo plazo, en los próximos 10 años, y en el liderazgo que ha tomado la Unión Europea en materia climática en el ámbito internacional.

En este sentido, cabe destacar —en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible— la **Estrategia Europea de Adaptación al Cambio Climático**, presentada en febrero de 2021 con el objetivo de lograr la neutralidad climática para 2050, o el **Pacto Verde Europeo** (*New Green Deal*) con el que en 2019 la Unión Europea marcó una ruta hacia la sostenibilidad. Además, en 2020 se aprobó la nueva taxonomía de actividades sostenibles para Europa, así como la nueva directiva europea sobre información sostenible (CSRD, por sus siglas en inglés), ratificada por el Parlamento europeo en noviembre de 2022 y orientada a lograr un mayor compromiso por parte de las compañías.

Entre las medidas del Pacto Verde Europeo, sobresalen la Ley Europea del Clima, que nace con el objetivo de conseguir la citada neutralidad climática en 2050, y el Pacto Europeo sobre el Clima, que pretende crear un compromiso hacia la acción por el clima por parte de ciudadanos y actores público-privados. Para ello está previsto que se destine —con el apoyo del Banco Europeo de Inversiones— un 25% del presupuesto de la Unión Europea a esta lucha.

Urbaser es consciente de la importancia de **canalizar su capital hacia las actividades sostenibles y resilientes** que

contribuyan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por la Agenda 2030. En sintonía con estas políticas, la compañía pone en marcha proyectos de eficiencia energética, por ejemplo, a través de actividades de mantenimiento de alumbrado público, de instalaciones en edificios e instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos, así como con la compra de energía de origen renovable.

También asume que es necesaria una **adaptación más inteligente de infraestructuras y negocios a la ciencia más avanzada y la transformación digital** con el fin de obtener mejores datos sobre los riesgos y pérdidas relacionados con el cambio climático, cruciales para mejorar la precisión de las evaluaciones. En este sentido, la inversión ha ascendido a aproximadamente 8,4M€ en proyectos de innovación.

Urbaser es consciente de la importancia de canalizar su capital hacia las actividades sostenibles y resilientes que contribuyan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Por otra parte, ante el riesgo mundial de la escasez de recursos, la actividad de Urbaser está estrechamente ligada al avance hacia una **economía circular**: más de un 72,12% de la innovación está dirigida a la economía circular, que constituye el núcleo del negocio de la compañía. Y los objetivos se marcan de acuerdo con en el **Plan de Acción de Economía Circular de la Unión Europea**, que establece una tasa de reciclaje del 65% de los residuos municipales y de la reducción de su vertido al 10% para 2035, y antes, en 2025, un objetivo de reciclaje del 55% de los residuos municipales. De este modo, a través del compromiso de Urbaser, la ambición de liderazgo en sostenibilidad en Europa se extiende a todos los países en los que la compañía tiene presencia.

Otras actuaciones de Urbaser con la que demuestra su compromiso con la transición ecológica son, por ejemplo, la realización de proyectos de I+D+i en los que se estudia la transformación de residuos en nuevas materias primas, o la participación en asociaciones sectoriales para el desarrollo de estudios técnicos y consultas sobre propuestas legislativas europeas y nacionales en materia de economía circular. Asimismo, la hoja de ruta marcada por **Let's Change 2025** está llamada a reforzar la contribución de Urbaser al desarrollo sostenible en los próximos tres años.

En ese camino, frente a los riesgos indicados, las oportunidades se sitúan en diferentes palancas clave. Por un lado, el **impulso de las tecnologías e infraestructuras** permitirá maximizar la recuperación de los recursos contenidos en los residuos a través de plantas de reciclaje. También será decisivo el papel de la tecnología en el desarrollo de infraestructuras industriales de reciclaje y valorización capaces de producir más y mejores materias primas secundarias (MPS). Sin olvidar la mejora de la recogida selectiva de orgánicos, textil, aceites de cocina o residuos peligrosos, lo que supondrá la necesidad de nuevas flotas.

En definitiva, Urbaser no solo es consciente de los riesgos globales actuales y de cómo pueden afectar a su negocio y a las personas que lo hacen posible, sino que es parte activa de la solución y quiere serlo aún más. Por ello, en las páginas de este Estado de Información no financiera se da cuenta de los proyectos que parten de este compromiso y trabajan por un horizonte más sostenible.

2.4 Materialidad y grupos de interés

2.4.1 La materialidad de Urbaser

Este estudio permite a la compañía conocer la importancia de los asuntos relacionados con la estrategia de negocio e identificar las expectativas y necesidades de las partes interesadas.

En 2022 Urbaser ha realizado una primera aproximación a la doble materialidad siguiendo las recomendaciones de la nueva Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés), así como las indicaciones sobre la evaluación de materialidad establecidos por la European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) en el European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

METODOLOGÍA DEL PROCESO DE ANÁLISIS: PRIMER ENFOQUE DE LA DOBLE MATERIALIDAD

El objetivo principal del análisis de materialidad 2022 se ha centrado en la perspectiva del doble impacto: **impacto financiero**, a través del análisis de riesgos de la compañía, e **impacto no financiero**, con la evaluación de impacto de la actividad de Urbaser sobre su entorno y sus grupos de interés. Este análisis se ha llevado a cabo a través de un proceso de investigación e inteligencia social que ha constado de las siguientes etapas:

1. Identificación y actualización de los asuntos materiales. A través de un *benchmarking* sectorial de competidores y de la revisión de documentación interna de la compañía (catálogo de riesgos, clipping prensa, Let's Change 2025, conforme a las normas SGE21 e ISO 26000, así como la guía de Reporte GRI Standards.

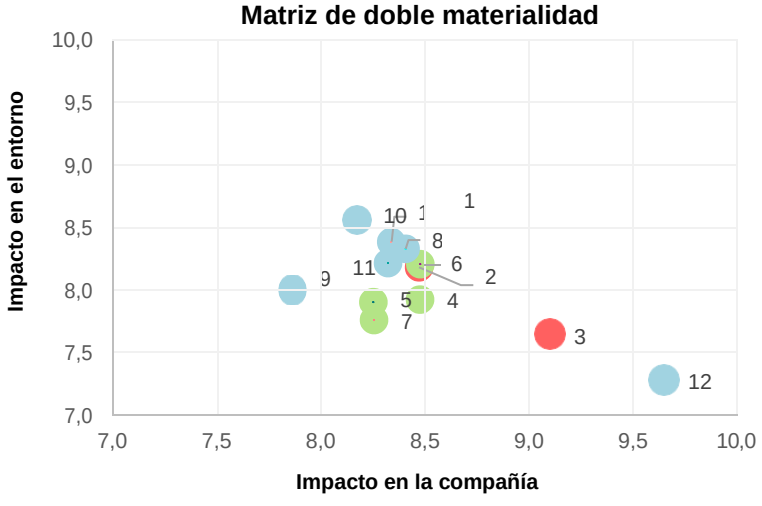
2. Evaluación interna y externa no financiera: materialidad de impacto. En esta fase se evalúa el impacto que los asuntos materiales tienen sobre la compañía (grupos de interés internos, como miembros del Comité de Dirección, directores de áreas corporativas y directores de país y zona) y sobre el entorno (grupos de interés externos, como clientes y proveedores). Esta evaluación del impacto se efectuó a través de una encuesta estadística online a empleados y grupos de interés externos, en la que se les solicitó que evaluaran las consecuencias (positivas o negativas) de la actividad de la compañía en el entorno y sobre la propia empresa. De esta forma, el análisis de materialidad incorpora la visión interna y externa de los diferentes grupos de interés sobre los asuntos materiales, aplicando los principios relativos al contenido del informe de GRI, según el Estándar GRI-1, Fundamentos.

3. Evaluación financiera. Para ello, se vincularon los diferentes riesgos corporativos —identificados y valorados en función de su probabilidad y gravedad— a los temas materiales relacionados para aportar una perspectiva financiera como un primer enfoque a la doble materialidad que se desarrollará en 2023.

4. Priorización de acuerdo con la evaluación de los puntos 2 y 3 de los impactos más significativos sobre los que debe presentar información la compañía.

MATRİZ DE MATERİALİDAD: APROXIMACIÓN A LA DOBLE MATERIALIDAD

Los asuntos localizados en el cuadrante superior derecho de la matriz son los que tienen una mayor relevancia, tanto desde el punto de vista del impacto en la compañía (financiero) como sobre el entorno (no financiero).



Materialidad

Ámbito	Asuntos materiales[1]	Impacto sobre la compañía	Impacto sobre el entorno
Negocio	1. Gobierno responsable, ética en los negocios y gestión de riesgos	8,57	8,72
	2. Gestión de la reputación y compromiso con los grupos de interés	8,48	8,18
	3. Solidez económica y crecimiento sostenible del negocio	9,09	7,63
Ambiental	4. Emergencia climática y protección del capital natural	8,49	7,92
	5. Innovación y digitalización	8,26	7,91
	6. Economía circular: integración efectiva e impactos	8,49	8,21
	7. Soluciones eco sistémicas y protección de la biodiversidad	8,27	7,76
Social	8. Gestión del talento	8,42	8,33
	9. Igualdad y diversidad	7,88	8,01
	10. Entorno de bienestar, seguridad y salud	8,18	8,56
	11. Fundamentar las operaciones en la protección de los Derechos Humanos	8,33	8,22
	12. Cadena de suministro sostenible	9,64	7,34
	13. Compromiso con la comunidad y desarrollo local	8,35	8,39

1. De los requisitos adicionales que solicita la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, aspectos como "Desperdicio de alimentos", "Medidas para la salud y seguridad de los consumidores" no aplican a la actividad de Urbaser, así como "Procedimientos de reclamación de consumidores" en el que, teniendo en cuenta su actividad empresarial principal, Urbaser no está en contacto directo con el consumidor. Los clientes disponen de medios de reclamación específicos recogidos en sus condiciones contractuales y la compañía pone a disposición de sus grupos de interés canales de reclamación, entre los que se encuentra el canal ético.

Principales conclusiones

El aspecto ***"Gobierno responsable, ética en los negocios y gestión de riesgos"*** del ámbito de negocio, se sitúa en el centro de la gráfica como aquel de mayor puntuación desde la perspectiva no financiera y con tan sólo un *gap* del 0,15 con respecto a su valoración de impacto en la compañía. Por su parte, la *"Gestión de la reputación y compromiso con los grupos de interés"* resgistró una puntuación levemente superior en el ámbito financiero, con 0,30 de diferencia entre ambos. Por su contra, el ámbito de "*Solidez económica y crecimiento sostenible del negocio"* presentó la mayor variación significativa de todos los asuntos con un *gap* de 1,46. Las valoraciones de los dos primeros asuntos de negocio, se enmarcan en su carácter transversal, cuya gestión tiene un impacto directo desde ambas perspectivas (cuenta de resultados y entorno). Asimismo, el tercer asunto material de la solvencia económica, es eminentemente de impacto interno en la compañía, como se observa al ser el segundo asunto material con mayor puntaje de impacto en la compañía.

Desde esta perspectiva interna del impacto en la compañía (financiero), el asunto material con mayor valoración es el de la *"Cadena de suministro sostenible"*. Este asunto material, con un 2,30, es también el que mayor *gap* registra en relación con el impacto en el entorno, por lo que se representa en el cuadrante inferior derecho del gráfico. Esta valoración se corresponde con el elevado riesgo detectado de la cadena de suministro de Urbaser, para cuya gestión la compañía ha desplegado diversos procedimientos como se cuenta más adelante en este documento.

En la perspectiva de impacto en el entorno (no financiero), el segundo aspecto material de mayor valoración es el de *"Entorno de bienestar, seguridad y salud"*, seguido de *"Compromiso con la comunidad y desarrollo local".* Estos asuntos despuntan en la variable del impacto del entorno debido a modelo de negocio de la compañía, cuyas actividades tienen una relación directa con las condiciones de vida de los destinatarios finales de los servicios (recogida y gestión de residuos, limpieza viaria de calles, etc) o la creación de empleo. Así como en los entornos de trabajo de los trabajadores y personal subcontratado en los 19 países en los que la compañía opera.

Cabe resaltar que algunos asuntos materiales *como "Fundamentar las operaciones en la protección de los Derechos Humanos"* o *"Economía circular: integración efectiva e impactos"* son tractores de otros temas materiales, cuyos impactos pueden ser causa

y consecuencia de otros. De esta forma, la protección de los derechos humanos está vinculada a la gestión de la cadena de suministro o de la salud y seguridad; así como la economía circular es la piedra angular de la gestión ambiental de Urbaser, y por ende, de los aspectos materiales de negocio.

Como se observa en la gráfica, el resto de las valoraciones no presentan variaciones muy significativas entre ambas perspectivas. Esta similaridad en las valoraciones pone de relevancia la interdependencia entre ambos impactos, en concreto en el ámbito social y ambiental, por lo que una buena gestión de los impactos en el entorno por parte de la compañía, supone a la vez una gestión de los riesgos financieros en la vertiente del impacto en la compañía.

Esta aproximación a la doble materialidad permite a Urbaser sentar el punto de partida para la doble materialidad que se continuará trabajando en 2023

Esta aproximación a la doble materialidad permite a Urbaser sentar el punto de partida para la doble materialidad que se continuará trabajando en 2023, en la cual se tendrán en cuenta las directrices de la CSRD así como las guías oficiales que estén disponibles hasta la fecha. Asimismo, el análisis realizado, que integra las necesidades y expectativas de los grupos de interés, permite a la compañía establecer prioridades y objetivos estratégicos en torno a Let's Cange 2025, el plan de la compañía que guiará las actuaciones en materia de sostenibilidad y Agenda 2030 (Objetivos de Desarrollo Sostenible).

2.4.2 Relaciones con los grupos de interés

GRI 2-29

Ante una nueva realidad marcada por una ciudadanía más exigente con la responsabilidad social de las empresas y que demanda, además, que la conversación sea bidireccional —debido, en parte, a la accesibilidad e inmediatez de los canales de comunicación actuales—, Urbaser mantiene un proceso de mejora continua para incrementar el impacto positivo en sus soluciones, al mismo tiempo que genera recursos que permitan un diálogo constante con todos sus grupos de interés para dar respuesta a sus expectativas.

3. Liderazgo responsable y gobernanza ética

3.1. Con la ética como bandera de nuestra gestión

3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo

GRI 3-3, GRI 2-26

En Urbaser la ética y los negocios representan un binomio inseparable. El gobierno de la compañía se rige por los principios de eficiencia y transparencia en la toma de decisiones para contribuir a la rentabilidad y al crecimiento sostenible de la compañía. Asimismo, se organiza de acuerdo con diferentes normas corporativas, políticas y procedimientos con el objetivo de tomar decisiones responsables para garantizar el buen funcionamiento de la misma. De este modo, Urbaser aporta un **modelo de liderazgo responsable** en aquellos países en los que está presente.

En este sentido, es el **Código de Conducta de Urbaser** el que establece la guía de comportamiento de todas las personas que forman parte de la compañía, y vela porque su día a día se desarrolle en un ambiente ético, profesional y honesto, tanto a nivel interno, en lo que se refiere a todos sus empleados, directivos y administradores en el ejercicio de sus funciones, como a nivel externo, en el mercado y con sus competidores.

En 2022, conforme a la voluntad de impulsar una **cultura corporativa basada en la ética y el cumplimiento**, Urbaser actualizó el Código reorganizando los principios éticos de la compañía y definiendo como principios fundamentales: el cumplimiento de la legalidad, la integridad, el respeto por las personas, la seguridad y salud en el trabajo, la protección del medioambiente y la protección de la información.

El Código de Conducta aplica a todas las filiales de la compañía y sociedades participadas o UTEs en las que Urbaser sea el accionista o socio mayoritario, o exista control por parte de la compañía. Por tanto, resulta de obligado cumplimiento para todos los empleados y directivos, con independencia del tipo de contrato que determine su relación profesional o laboral.

El liderazgo en materia de cumplimiento corresponde al **Chief Compliance Officer,** responsable de salvaguardar los principios éticos de la compañía. Para ello, el Chief Compliance Officer designa a los Compliance Officer Regionales, que tienen la responsabilidad de impartir formación sobre este Código de Conducta, de tal modo que garanticen que todo el personal de su región conoce su existencia y está familiarizado con su contenido. Además, el Compliance Officer Regional constituye el punto de contacto para cualquier consulta.

Hito 2022

Con el objeto de reforzar la importancia de un comportamiento ético, en 2022 se celebró el Ethics Day de la compañía para presentar a nivel corporativo la actualización del Código de Conducta y sensibilizar a todos los empleados sobre la importancia de su cumplimiento.

GOBERNANZA Y POLÍTICAS CORPORATIVAS

GRI 2-23, GRI 2-24

En Urbaser las diferentes políticas y procedimientos corporativos establecen, con un enfoque preventivo, el marco de actuación que garantiza la toma de decisiones responsables, el cumplimiento normativo y el buen funcionamiento de la compañía.

El órgano de *compliance* de Urbaser vela por el cumplimiento de la normativa interna de la compañía. Para ello, el Chief Compliance Officer se apoya en los Compliance Officers regionales con el fin de asegurar la implantación efectiva de las políticas en los distintos países en los que opera la compañía.

Asimismo, con la finalidad de asegurar la efectividad de las políticas y procedimientos internos, se ha establecido un sistema disciplinario, de tal forma que los incumplimientos se pondrán en conocimiento del departamento de Recursos Humanos local, que adoptará las medidas disciplinarias oportunas en función de la gravedad del incumplimiento y de conformidad tanto con la legislación laboral aplicable como con los procedimientos sancionadores establecidos en los convenios colectivos.

Las **políticas corporativas** diseñadas para establecer este marco de actuación han sido aprobadas por el Consejo de Administración o su Consejero Delegado y son aplicables a todas las sociedades en las que Urbaser es accionista o socio mayoritario, o bien, tenga el control de las mismas. Con la publicación interna y externa de estas políticas, se refuerza el compromiso de la empresa con las buenas prácticas de gobierno corporativo y la transparencia como palanca clave para reforzar la confianza y el impacto positivo en los entornos donde se opera.

- **Política Corporativa de Adquisición de bienes y servicios**
- **Política Corporativa Anticorrupción**
- **Política Corporativa de Calidad Seguridad y Salud Medio Ambiente y Energía**
- **Política Corporativa de los Derechos Humanos**
- **Política Corporativa de Formación y Desarrollo de Personas**
- **Política Corporativa de Igualdad y Diversidad**
- **Política Corporativa de I+D+i**
- **Política Corporativa de Seguridad de la Información**
- **Política Corporativa de Sostenibilidad**
- **Política Corporativa del Canal Ético**
- **Código Ético de Proveedores**

Urbaser tiene el propósito de que las personas y empresas relacionadas con ella, especialmente sus principales clientes y socios comerciales vinculados a su cadena de actividad, cumplan con los mismos estándares y principios éticos establecidos por sus políticas. Por este motivo, la compañía informa a las terceras partes más relevantes sobre lo establecido en aquellas relacionadas con su ámbito de actuación.

Las áreas responsables a nivel corporativo de los asuntos regulados en las diferentes políticas corporativas son las responsables de garantizar que estas recogen las recomendaciones y mejores prácticas internacionales, y proponer las modificaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua. Asimismo, se encargan de divulgar y asegurar el cumplimiento de los requisitos recogidos en ellas marcados mediante los procedimientos específicos necesarios. Suya es también la responsabilidad de definir objetivos alineados con las necesidades del negocio y llevar a cabo su implementación y seguimiento.

Además, Urbaser promueve la formación al personal de la compañía, en función siempre de su nivel de exposición al riesgo, sobre el conocimiento de sus principios éticos y obligaciones derivados tanto del Código de Conducta como de las políticas corporativas.

CANAL ÉTICO

GRI 2-9, GRI 2-13

Todos los empleados, clientes, proveedores, socios y miembros de las comunidades en las que Urbaser opera pueden hacer

uso del canal ético para facilitar la denuncia de cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la legalidad y las normas internas que rigen la compañía.

Durante 2022 Urbaser trabajó en la **unificación de los canales de denuncia de los distintos países**, con el fin de establecer como único el **canal ético** ubicado en la página web corporativa (https://www.urbaser.com/canal-etico/). Este canal permite elevar cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la legalidad y las normas internas que rigen la compañía.

Las normas internas que regulan el funcionamiento del canal ético se encuentran alineadas con la Directiva (UE) 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. Unas normas que se encuentran detalladas en la **Política Corporativa del canal ético**, disponible en la página web corporativa.

En 2022 se recibieron un total de 116 comunicaciones a través de los canales de denuncia y comunicaciones, de las cuales 110 fueron admitidas a trámite. De estas, 21 correspondieron a casos confirmados y tres comunicaciones quedaron pendientes de resolución (en 2021 se recibieron 27, quedando resueltas 24).

Para responder a estos casos confirmados, se adoptaron diversas medidas disciplinarias: entre ellas, se formalizaron cuatro despidos, y se realizaron refuerzos formativos y la revisión de determinados procesos.

Comunicaciones recibidas

Tipología comunicación / país	España	Colombia	Argentina	Finlandia	UK	India	México	Noruega	Bahrein	Total
Corrupción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fraude interno	2	2	0	0	0	1	0	0	0	5
Acoso	6	0	0	1	0	1	1	0	0	7
Derechos humanos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Daños medioambientales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Competencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prevención de riesgos laborales	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Protección de datos personales	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Otras conductas inadecuadas	88	0	2	0	2	4	0	1	1	98
Total	**99**	**2**	**2**	**1**	**3**	**6**	**1**	**1**	**1**	**116**
Admitidas a trámite	93	2	2	1	3	6	1	1	1	**110**
Casos confirmados	11	1	0	1	0	5	1	1	1	**21**
No se ha podido confirmar	5	0	1	0	2	0	0	0	0	**8**
Casos desestimados	74	1	1	0	1	1	0	0	0	**78**
Pendientes de resolución	3	0	0	0	0	0	0	0	0	**3**

ESTRUCTURA DE GOBİERNO

GRI 2-12, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13

Accionistas

El 100% de las acciones de Urbaser S.A.U. pertenecen a la sociedad Luna IV Servicios Ambientales, S.L, propiedad indirecta de un instrumento de inversión de determinados fondos de inversión privados patrocinados y controlados en última instancia por Platinum Equity, LLC (junto con sus instrumentos de inversión afiliados, "Platinum").

Órganos de gobierno de Urbaser

Los órganos de gobierno que ostentan la representación y administración del Urbaser son los siguientes:

Junta General

La Junta General es el órgano de representación del socio/socios a través del cual se adoptan decisiones en los asuntos que, según lo establecido en los Estatutos Sociales de la Sociedad y en la legislación aplicable, sean competencia de la misma.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Urbaser es el órgano supremo de gestión y representación de la sociedad. En 2022 el Consejo de Administración celebró 12 reuniones. Las funciones del Consejo de Administración se extienden a todos aquellos asuntos que no estén expresamente reservados por la ley o los Estatutos a la Junta General. Entre las principales funciones desempeñadas por el Consejo de Administración cabe destacar las siguientes:

- Representación judicial y extrajudicial de la sociedad.
- Dirección y administración de todos los asuntos concernientes al objeto social de la sociedad y de sus bienes y negocios. En este sentido, el Consejo de Administración es el máximo órgano responsable de la aprobación de la estrategia y políticas de la compañía relacionadas con su desarrollo sostenible.

Actualmente, el Consejo de Administración de Urbaser está formado por:

- D.ª Mary Ann Sigler, Consejera-Presidenta del Consejo de Administración.
- D. Fernando Abril-Martorell Hernández, Consejero-Vicepresidente del Consejo de Administración.
- D. Miguel Liria Plañiol, Consejero-Vocal.
- D. Ignacio Pallarés Capdevila, Secretario no Consejero.

Estas reuniones fueron celebradas al amparo del artículo 248 de la Ley de Sociedades de Capital, es decir, por escrito y sin sesión. Los tres miembros del Consejo de Administración representan al accionista único; dos de los tres miembros son ejecutivos; dos fueron nombrados el 21 de octubre de 2021 y uno el 15 de junio de 2022.

Presidenta

La Presidenta de Urbaser, elegida por el Consejo de Administración de entre sus miembros, ostenta la representación de la sociedad.

Comité de Dirección

El Comité de Dirección, formado por siete miembros de amplia experiencia multidisciplinar, dirige la compañía de acuerdo con las directrices y estrategias aprobadas por el Consejo de Administración. Sirve, además, de nexo para hacer llegar las directrices de los accionistas a todos los empleados.

A raíz de la adquisición indirecta de Platinum, se creó un Comité de ESG en el que participa el CEO, el Comité de Dirección, el responsable de ESG de la compañía y el accionista. Este Comité de ESG se reúne normalmente de forma trimestral y establece los mecanismos adecuados para la gestión de los impactos de la organización, mediante la aprobación de estrategias e iniciativas en sostenibilidad, así como la revisión de su correcta implementación.

Las decisiones en materia de sostenibilidad se toman al más alto nivel, ya que el área de Sostenibilidad depende directamente de un miembro del Comité de Dirección.

El órgano de *compliance* y la función supervisora de auditoría interna desarrollan y aseguran el buen gobierno de la compañía a través de la implantación de normas y controles con el fin de garantizar siempre la mejor actuación de la compañía.

3.1.2. Gobierno de riesgos ESG

SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS

GRI 3-3, GRI 3-3, GRI 2-25, GRI 3-14

El **sistema de gestión de riesgos** actualmente implantado en Urbaser se desarrolla a través de un modelo **de tres niveles de defensa independientes,** que actúan de manera coordinada. El primero de ellos recae sobre las **áreas de negocio**, mientras que el segundo y el tercer nivel corresponden a las **áreas transversales de la organización**, con responsabilidades específicas de supervisión y de control interno a nivel corporativo.

Los procedimientos de gestión de riesgos y, en su caso, los mecanismos que velan por el mantenimiento de estos dentro de los niveles aceptados son validados y aprobados por el Comité de Dirección de Urbaser. Por su parte, el Consejero Delegado es el encargado de aprobar las políticas corporativas y su correspondiente sistema de control.

El área de **Auditoría Interna**, órgano independiente que reporta directamente al Consejo de Administración, tiene como función principal servir de apoyo al **Comité de Dirección y al Consejero Delegado** en sus tareas de vigilancia, supervisión, seguimiento, verificación de la efectividad de los controles implantados y mitigación de riesgos de manera razonable y periódica. Para ello realiza informes con recomendaciones y conclusiones sobre la efectividad de los controles, que son comunicadas tanto a la dirección de Urbaser como a los responsables de las áreas evaluadas, y sobre las que se efectúa un seguimiento periódico.

Además, el área de Auditoría Interna presta apoyo al resto de la compañía en el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades y objetivos, entre las que destacan otras funciones:

- Revisar la **veracidad, fiabilidad e integridad** de la información financiera y operativa.
- Hacer recomendaciones para la subsanación de las debilidades detectadas en el desempeño de su función, realizar **informes periódicos** tanto al Comité de Dirección como a las partes evaluadas y llevar a cabo un seguimiento de las mismas.
- Evaluar el **grado de cumplimiento de normas, instrucciones y procedimientos internos** de la compañía y proponer aquellas actualizaciones necesarias para la mejora de los procesos y la mitigación de los riesgos asociados.
- **Revisar la normativa interna** antes de su aprobación definitiva.
- Llevar a cabo **análisis o investigaciones** encomendadas por el área de Compliance.
- **Reportar** periódicamente **al Comité de Auditoría,** en el que se encuentran la presidenta del Consejo de Administración y el vicepresidente, a su vez Consejero Delegado.

En el Comité de Auditoría se revisa anualmente el Estado de Información No Finaciera (EINF), por lo que este informe de sostenibilidad se aprueba al más alto nivel de gobernanza de la entidad. El proceso de extracción, validación y consolidación de la información no financiera se ha realizado a partir de los distintos sistemas de información que la compañía emplea en el desarrollo de su actividad. Los sistemas y herramientas están en constante evolución y mejora para conseguir una mejor y más rigurosa medida para dar respuesta de acuerdo a los compromisos con la sostenibilidad así como a un entorno regulatorio cada vez más ambicioso y cambiante. Como fruto de este proceso de mejora y adaptación a dicho entorno regulatorio cambiante, algunos indicadores reportados pueden estar sujetos a modificaciones como se ha reflejado en algún caso en este informe. El presente Estado de Información No Financiera 2022 ha sido verificado por EY, tercera parte independiente, para dar cumplimiento al requisito de la Ley 11/2018 de verificación externa. Para ver el alcance de esta verificación ver Anexo ' 7.4 Informe de verificación externa".

Si bien los riesgos se han venido gestionando de forma eficiente reduciendo su impacto mediante controles y medidas de mitigación, hasta 2022 Urbaser no contaba con una función de riesgos formalmente constituida. La gestión de riesgos se realizaba de forma descentralizada en las unidades de negocio de la compañía (primera línea de defensa), y a nivel centralizado, la gestión de riesgos se limitaba a ciertos controles, como el sistema de control de la información financiera (SCIIF), o el modelo de prevención de delitos.

Por ello, en cumplimiento de unos de los compromisos de Let´s Change 2025, Urbaser está llevando a cabo un **proyecto para establecer un sistema de gestión de riesgos ESG a nivel corporativo, así como su modelo de gobernanza**. Iniciado en el último trimestre de 2022, el proyecto cuenta con la colaboración de expertos en la materia independientes.

La identificación de riesgos se estructura de acuerdo con distintos criterios que persiguen entender mejor la naturaleza del riesgo, como los recursos de la empresa que se ven afectados por dichos riesgos (financiero, productivo, humano, intelectual, social y

ambiental), el horizonte temporal y tipo de actuación requerida (gobernanza para riesgos estructurales de compañía, estratégicos para riesgos de largo plazo y operativos para riesgos de corto plazo) o el origen del riesgo (externo o interno a la compañía). Esta estructura permite cubrir todos los aspectos relevantes en el contexto regulatorio, de mercado y de compañía actual incluidos, por ejemplo, el cambio climático o los derechos humanos.

Los riesgos identificados han sido sometidos a una valoración por parte del equipo directivo en términos de probabilidad e impacto con el fin de establecer una priorización que, como resultado, ha permitido obtener el mapa de riesgos ESG de lacompañía.

A fecha de cierre de este informe, Urbaser se encuentra en la fase de identificación y documentación de los controles y las medidas de mitigación actualmente implantadas con el fin de realizar un análisis GAP que permita el diseño de aquellos planes de respuesta que fueran necesarios.

Los factores de riesgo a los que Urbaser está sujeta como consecuencia de los cambios en las condiciones competitivas, económicas, políticas, legales, regulatorias, sociales, ambientales, de negocio y financieras son los que se describen a continuación.

RIESGOS INHERENTES A LA ACTIVIDAD

El mercado se enfrenta, actualmente, a un entorno de cambio que exige adaptación y transformación. El cambio está presente en diferentes ámbitos: legislativo (con una fuerte regulación medioambiental cada vez más restrictiva en materia de residuos, aguas, cambio climático y medidas ante la emergencia climática), cultural y social (en aspectos como la diversidad, la integración social y laboral, igualdad o inclusión), entre otros.

Además, en los últimos años se ha producido un cambio de paradigma en el que la gestión de los riesgos y oportunidades de las empresas se ha posicionado en el centro de su estrategia y gestión, en particular, todo lo relacionado con la sostenibilidad y la economía circular.

En este contexto, la entrada de nuevos inversores ha aumentado el nivel de exigencia respecto a Urbaser. La compañía ha definido un nuevo plan estratégico en donde la gestión de riesgos en general, y los riesgos ESG en particular, se erigen como una de las prioridades.

Con el objetivo de asegurar un entorno de control adecuado que mantenga los riesgos críticos dentro de los niveles aceptados por el Consejo de Administración de la compañía y generar una cultura que asuma esta función como un factor estratégico diferenciador, Urbaser cuenta con un sistema de gestión de riesgos basado en el **diseño** e **implantación** de controles orientados a detectar y mitigar aspectos **que puedan afectar a la capacidad de la compañía de alcanzar sus objetivos de negocio por la materialización de riesgos relacionados con la estrategia, las operaciones o el cumplimiento**, tales como conductas indebidas o incumplimientos de la normativa aplicable.

Principios

- **Integrar la visión del riesgo,** tanto en el ámbito de los órganos de gobierno como en la gestión de negocios.
- **Velar por el cumplimiento de las leyes y de los valores** recogidos en el Código de Conducta, bajo el principio de "tolerancia cero" hacia la comisión de actos ilícitos.
- Definir directrices básicas con el fin de **homogeneizar los criterios de funcionamiento** en las diferentes áreas de negocio y alcanzar un nivel adecuado de control interno.
- **Involucrar a los distintos negocios que integran la compañía** y áreas corporativas como unidades gestoras de riesgos con distintos niveles de responsabilidad.
- Establecer **mecanismos de identificación, evaluación, análisis y control** razonable e información de los diferentes riesgos a los que están expuestas nuestras actividades.
- **Mantener un nivel de independencia adecuado** entre las áreas tomadoras del riesgo y las responsables de su análisis, control y supervisión.

Objetivos

- **Promover la mejora continua** para ganar eficiencia y capacidad de respuesta
- **Proteger la reputación** y los resultados de la compañía, generando confianza y ofreciendo garantías a nuestros grupos de interés
- **Analizar los objetivos estratégicos** con una volatilidad controlada

RIESGOS ESTRATÉGICOS

GRI 3-3, GRI 2-25

Son aquellos riesgos que afectan al **posicionamiento de Urbaser en el mercado a largo plazo**, como la intensidad competitiva, la entrada de nuevos competidores, la internacionalización, la innovación y desarrollo de nuevos negocios o servicios, las inversiones o, en términos más generales, todo aquello que garantiza la adaptación de la compañía a su entorno cambiante.

En este sentido, los principales riesgos estratégicos para Urbaser son:

Intensidad competitiva

La competencia con otras compañías de gestión de residuos y servicios urbanos está introduciendo cada vez una mayor presión en precios en los concursos públicos y en entornos privados, lo que resulta especialmente relevante en aquellos casos en los que los criterios económicos tienen un mayor peso en la decisión de adjudicación. La pérdida o reducción de márgenes en los contratos puede provocar una menor generación de caja y conducir a mayores necesidades de endeudamiento.

Mecanismos de control: Políticas y medidas para la mitigación

Urbaser trabaja para desarrollar una oferta de valor añadido para sus clientes y las comunidades en las que opera, y la introducción de medidas de eficiencia operativa que le ayuden a optimizar los costes sin un impacto en la calidad de los servicios. De esta forma puede asegurar la máxima calidad con una estructura de costes óptimos.

Digitalización y ciberseguridad

La aplicación de tecnologías en el ámbito del Internet of Things (IoT), Big Data e Inteligencia Artificial (IA) permiten mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios mediante, por ejemplo, una mejor planificación de las rutas, una mejor gestión de la demanda o la automatización y robotización de procesos. En definitiva, una adecuada estrategia de digitalización puede ayudar a las compañías del sector a aumentar el valor de sus servicios y reducir sus costes.

En este contexto, además, cobran mayor importancia los riesgos de ciberseguridad y protección de datos. Las compañías están cada vez más expuestas a riesgos externos e internos sobre su infraestructura tecnológica que amenacen la continuidad del negocio.

Por este motivo, una inadecuada estrategia de digitalización y ciberseguridad por parte de Urbaser se podría traducir en una pérdida progresiva de su competitividad y productividad o una mayor vulnerabilidad de sus operaciones.

Mecanismos de control: Políticas y medidas para su mitigación

Urbaser considera que la información es un recurso estratégico, por lo que se compromete a garantizar la protección y seguridad de la información de la empresa, de sus clientes, subcontratistas y proveedores, productos y servicios, ante las diversas amenazas cibernéticas.

A raíz del contexto de riesgo de ciberseguridad actual, Urbaser sigue reforzando el área, revisando los procedimientos y controles existentes e implantado nuevas medidas para maximizar la protección de los sistemas de información y adaptándose a los protocolos de seguridad de la información más exigentes del mercado para la protección de todos aquellos activos de la empresa que manejan información sensible o son clave para el negocio.

La compañía también continúa avanzando en la mejora de la gestión de riesgos relacionados con las tecnologías de la

información y las comunicaciones a nivel corporativo. Mediante la revisión periódica, actualización y refuerzo de las políticas, normativas y procedimientos de seguridad Urbaser puede intervenir, reaccionar y proteger sus activos de información ante incidentes de seguridad que puedan afectar a la compañía, así como alinear todas sus actividades y servicios con las más exigentes directrices locales e internacionales de seguridad de la información.

En 2023 está prevista la certificación en el Esquema Nacional de Seguridad para los servicios de Gesmart y SensIoT, así como la obtención de la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la información, según ISO 27001, del proceso de negocio de Servicios Urbanos en España. Además, en 2023 se publicará una actualización de la **Política Corporativa de Protección de Datos.**

Cambio climático

A largo plazo, el cambio climático podría afectar a la compañía en aspectos como un aumento de las exigencias legales en materia de eficiencia energética que obligue a realizar grandes inversiones, un endurecimiento de la regulación en materia de pago por emisiones, un aumento de la accidentabilidad y la productividad de los profesionales, o un aumento de los daños sobre las infraestructuras y equipamiento, entre otros.

Mecanismos de control: Políticas y medidas para la mitigación

En este contexto, Urbaser trabaja en distintas iniciativas para mejorar la resiliencia de su negocio ante el cambio climático, entre otras: la mejora de la eficiencia energética de sus procesos, la sustitución de su flota de vehículos por unos con menor intensidad de emisiones, el uso de energías renovables, la adaptación de sus procesos de negocio o la revisión de las coberturas de los seguros contratados.

RIESGOS OPERATIVOS

En Urbaser estos riesgos son aquellos directamente **asociados a los procesos clave del negocio**, como pueden ser los riesgos asociados a la contratación o licitación de servicios, la calidad de los mismos, la relación con los grupos de interés, la financiación, los riesgos medioambientales derivados de la actividad, las compras o contratación externa, así como otros riesgos asociados a procesos de negocio como los referentes a recursos humanos y seguridad y salud.

Dentro de estos riesgos operacionales, la organización está sujeta a riesgos específicos relacionados con el negocio como son la recogida de residuos urbanos e industriales, el tratamiento de estos, la gestión de las operaciones y su organizativa y otros derivados de los recursos humanos que componen la plantilla, entre los que cobran relevancia los riesgos en salud y seguridad.

En concreto, en las filiales con sede dentro de la Unión Europea, conforme a la Ley 26 /2007 y a la Directiva de la Unión Europea 2004/35/CE sobre Responsabilidad Medioambiental, en Urbaser se han realizado los análisis de riesgos medioambientales (ARMAs) en aquellas instalaciones sometidas a Autorizaciones Ambientales Integradas (AAI) con la finalidad de evaluar si se debe o no constituir garantía financiera para cubrir el riesgo medioambiental y presentar la correspondiente declaración responsable ante la autoridad competente en los plazos fijados para ello. Siguiendo con el calendario establecido reglamentariamente, se han realizado todos los ARMAs. Asimismo, se han constituido todas las garantías financieras correspondientes (10 en total).

Riesgo financiero

Urbaser considera riesgos financieros aquellos que tienen su origen en los mercados financieros que puedan ocasionar alguna consecuencia negativa para la organización. En este tipo de riesgos, se incluyen riesgos de inflación (incluyendo también incrementos de precios de la energía), tipo de interés, de tipos de cambio y de mercado.

En el contexto actual destaca como más relevante para la compañía el **riesgo de tipo de interés**, ya que debido a las necesidades de financiación de Urbaser, especialmente asociadas al desarrollo de nuevas instalaciones y a la adquisición de equipamiento técnico especializado, puede aumentar el coste financiero de la deuda viva de la compañía o condicionar su capacidad de aumentar el nivel de apalancamiento.

Otro riesgo con un potencial impacto para Urbaser es el riesgo de inflación, que afecta directamente a los costes relacionados con la adquisición de bienes y servicios, los suministros como la energía y el combustible, necesarios para el normal desarrollo de su actividad.

Más a largo plazo, y en el contexto regulatorio europeo, un posible riesgo financiero puede ser el acceso a los mercados capitales por los nuevos requisitos de sostenibilidad impuestos por la Comisión Europea en el marco del Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR), o la Taxonomía de la UE.

Mecanismos de control: Políticas y Medidas para la mitigación

Una parte importante de los contratos de Urbaser con sus clientes públicos incluyen cláusulas de revisión de precios teniendo en cuenta la inflación, por lo que su incremento afecta en menor medida a los márgenes de negocio (ya que se compensa el aumento de costes con un incremento de ingresos por revisión de contrato al alza). Asimismo, la subida de precios también afecta a la energía y los subproductos que Urbaser comercializa, por lo que afecta positivamente en los ingresos.

La subida de tipos de interés impacta negativamente en los costes de Urbaser. Para hacer frente a la actual subida de tipos de, Urbaser ha optado por fortalecer su balance, optimizar su endeudamiento y amortizar parte de sus créditos para intentar reducir

sus costes financieros.

Además, tal y como se expone en relación con los riesgos asociados con el cambio climático, la compañía está adaptando sus operaciones para adaptarse a los nuevos y futuros requisitos regulatorios en materia de sostenibilidad, para que no se vea afectada su capacidad de financiación.

Contaminación y cambio climático

En el desarrollo de la actividad de la compañía, este riesgo podría derivarse de la exposición a los **riesgos originados por el cambio climático**. Por un lado, se encuentra aquellos motivados por la falta de adaptaciones tecnológicas para responder a la regulación destinada a reducir los gases contaminantes, por los precios de las emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero), y por las nuevas modalidades de transporte con impacto en el plan de negocio. Por otro lado, cabe mencionar también los eventos climáticos extremos que pueden afectar a las infraestructuras de Urbaser, pero también a los empleados en el desarrollo de sus funciones al aire libre.

Mecanismos de control: Políticas y medidas para la mitigación

Urbaser, a través de la Política Corporativa de Calidad, Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Energía, asume el compromiso de proteger el medio ambiente mediante la prevención de la contaminación, contribuyendo a la mitigación del cambio climático a través de su estrategia energética y a la reducción de la huella de carbono.

Para ello, tiene implantadas **medidas de mitigación** de emisiones a la atmósfera y apoya el uso y generación de energías limpias y gas renovable en las actividades de negocio, siempre que sea técnica y económicamente viable. Un ejemplo de ello es que la empresa ha sido la primera en obtener el sello “Compensa” otorgado por la oficina de Cambio Climático. Un sello que se obtiene como reconocimiento a las medidas de mitigación puestas en marcha para la reducción y compensación de los GEI.

Por su papel como gestor de residuos, las actividades de la compañía potencialmente más contaminantes para la atmósfera están sujetas a controles periódicos, realizados internamente mediante autocontroles en los diferentes focos de emisión, así como a través de un adecuado mantenimiento e inspección técnica de la maquinaria, grupos electrógenos, instalaciones de climatización y compresores. Asimismo, también se llevan a cabo controles externos mediante los organismos de control de la administración, que realizan las mediciones establecidas en la normativa.

Desde Urbaser, y en cumplimiento de la legislación vigente, se llevan a cabo **actividades de sellado y desgasificación de los vertederos de residuos** (como la primera fuente de emisiones derivadas de la actividad de la compañía) enviando el biogás captado a combustión en antorcha, en caldera o en motores de generación eléctrica. Urbaser analiza continuamente posibilidades de optimización medioambiental en sus vertederos y discutiendo alternativas con sus clientes en aquellos casos en los que son de propiedad pública.

Se desarrollan, además, **proyectos de optimización de la captación del biogás**, con el fin de minimizar el impacto medioambiental provocado por su emisión a la atmósfera, ya que tiene un potencial de calentamiento global 28 veces superior al CO_2. Aunque la compañía aconseja y pone a disposición de todos sus clientes su tecnología para llevar a cabo estos procesos, la decisión y el destino final del gas captado depende del organismo que haya contratado los servicios de la compañía, siendo responsabilidad de este último la gestión del riesgo climático.

En cuanto a la contaminación acústica, Urbaser tiene establecidos procedimientos para la realización de mediciones, el adecuado mantenimiento y la inspección técnica de equipos móviles, con el fin de reducir al máximo la posible contaminación acústica derivada de sus actividades.

Riesgo laboral relacionado con la seguridad y salud de los empleados

Urbaser considera el riesgo laboral como aquel riesgo relacionado con la salud y seguridad de los empleados en el trabajo que pueda causar lesiones o enfermedades que tenga consecuencias en el bienestar físico o emocional de las personas y sus familias en el corto o largo plazo.

Mecanismos de control: Políticas y medidas para la mitigación

Este objetivo se materializa en la **Política Corporativa de Calidad, Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Energía.**

La implantación de un Sistema de Gestión garantiza la correcta gestión de la **Seguridad y Salud de los empleados**. De este modo, la monitorización de indicadores permite tomar medidas y decisiones ante aquellos casos en los que se requiera una mejora o revisión, así como establecer medidas de formación del personal para mejorar los indicadores de desempeño.

La norma ISO 45001 es la primera norma internacional que determina los requisitos básicos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Sistema de Gestión en materia de Seguridad y Salud de Urbaser da cumplimiento a esta norma y su implantación y certificación implica el compromiso de la organización con dar un paso más allá de lo estrictamente legal, y afianzar así los principios de protección de todos los empleados.

Durante 2022 se ha iniciado un proyecto de elaboración de una herramienta corporativa que permitirá realizar evaluaciones de riesgo, analizando la probabilidad y severidad, aplicable a toda la organización y en cualquier país donde Urbaser realice operaciones.

Uso sostenible de los recursos

Este riesgo podría derivarse de cambios en la normativa energética que provoquen un aumento de costes o un agotamiento de materias primas, produciendo el encarecimiento de estas y la búsqueda de nuevas soluciones.

Mecanismos de control: Políticas y medidas para la mitigación

Urbaser considera primordial el **consumo eficiente de energía y de los recursos naturales de los que hace uso**, tal y como refleja la Política Corporativa de Calidad, Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Energía.

Con el objetivo de mejorar el rendimiento y eficiencia energética, así como afianzar el compromiso con la mitigación del cambio climático, la compañía cuenta en algunos de sus centros con un Sistema de Gestión de la Energía en el que se definen planes y actuaciones a seguir.

Con respecto al consumo de recursos hídricos, las actividades desarrolladas por Urbaser (recogida y tratamiento de residuos) no llevan asociadas un gran consumo de agua, lo que se traduce en un riesgo bajo para la compañía. En cuanto a las actividades de limpieza viaria y jardinería, donde el consumo de agua es mayor debido al baldeo de calles y el riego de los jardines, la empresa cuenta con buenas prácticas de uso de agua reciclada o dispositivos de reducción del consumo, entre otros.

Relacionados con la adaptación al entorno y con el desarrollo sostenible

Este riesgo puede generarse por una falta de adaptación a los cambios en las legislaciones de las comunidades autónomas donde opera la organización, que puedan favorecer la descentralización y el impulso de los mercados locales (proveedores locales, materiales locales, personal local, etc.). Por ello, se trabaja para favorecer el factor de proximidad, siempre que la solvencia técnica, financiera y todos los requisitos fijados en las políticas de la compañía estén garantizados.

Mecanismos de control: Políticas y medidas para la mitigación

De cara a contribuir al desarrollo de las comunidades en las que opera, Urbaser cuenta con una **Política Corporativa de Sostenibilidad,** a través de la cual se definen actuaciones a seguir para generar un impacto positivo en los entornos en los que está presente, siendo **el valor compartido y el respeto la guía de sus relaciones con las comunidades.**

Esta **política** establece las directrices y principios de actuación en la materia, velando por el cumplimiento de la legislación vigente y el reflejo de los compromisos éticos. Derivados de esta política, se han implantado procedimientos y controles a nivel corporativo a través de los cuales se regula la aprobación y el seguimiento de las oportunidades de colaboración en proyectos de acción social, que puedan surgir en la compañía frente a organismos públicos u organizaciones privadas.

RIESGOS REPUTACIONALES

Estos riesgos surgen como consecuencia de un incumplimiento de las expectativas que los grupos de interés tienen de la compañía. En este sentido, todos los riesgos anteriormente analizados tienen impacto sobre la reputación de la compañía, tanto los riesgos por incumplimientos operacionales, ambientales, sociales, así como los riesgos relacionados con la ética y el cumplimiento.

En el caso de Urbaser cobran especial importancia los riesgos operacionales por infraestructuras obsoletas o los riesgos relacionados con la ética y el incumplimiento por terceras partes sin control operativo por parte de la compañía, así como los riesgos de ciberseguridad y aquellos relacionados con la biodiversidad. El cambio cultural de la sociedad en la que los ciudadanos juegan un papel mucho más consciente es también un factor importante en la reputación de la compañía.

Entre todos estos factores, destacan:

Ética en la cadena de suministro

Aun siendo consciente de la imposibilidad de un control absoluto de las actuaciones de terceros con los que se mantienen relaciones contractuales, Urbaser mantiene el propósito y está incrementando el foco en que todos, personas y empresas, cumplan con los mismos estándares y principios éticos, especialmente los proveedores, agentes, consultores y empresas que gestionan operaciones externalizadas.

Por ello, la compañía cuenta con una **Política Corporativa de Adquisición de Bienes y Servicios**, que define el marco de actuación y las directrices básicas que han de regir en materia de compras, y donde quedan reguladas las directrices para la selección de proveedores. En ese proceso se contemplan objetivos como el cumplimiento de la legalidad vigente, procesos de adjudicación basados en criterios de competitividad y transparencia, desarrollo de relaciones de confianza y cumplimiento de acuerdos internacionales.

Urbaser trabaja por dar a conocer su **Código Ético de Proveedores**, que extiende los valores y principios de la compañía a todos los proveedores, contratistas y colaboradores. El Código Ético de Proveedores permite reforzar y establecer unas relaciones comerciales estables y duraderas basadas en la honestidad, transparencia y confianza, evitando cualquier conducta que pueda dañar la reputación de la compañía y producir consecuencias adversas para ella o su entorno.

Urbaser cuenta, además, con un sistema para la gestión de compras para registrar, homologar y evaluar a los proveedores, realizando un análisis completo con el objetivo de minimizar riesgos bajo los criterios definidos en la Política y Procedimientos de Compras.

A través de esta homologación y evaluación de proveedores, Urbaser tiene como objetivo asegurar que cualquier tercero que le suministre bienes o preste servicios esté cualificado de acuerdo con los estándares de transparencia y ética empresarial, derechos humanos y sociales, seguridad y salud, calidad, medio ambiente y energía.

Con el fin de minimizar riesgos derivados de la cadena de suministro, Urbaser se apoya en la plataforma Achilles para conocer a fondo a sus proveedores durante el proceso de compras y poder realizar con éxito un análisis y supervisión en materia de ESG.

Protección de la biodiversidad

Este riesgo podría ocasionarse en operaciones de la compañía que puedan impactar significativamente en la biodiversidad y en el entorno en el que se desarrollan. Entre ellas, posibles vertidos o derrames que se pudiesen producir como consecuencia de la ejecución de obras, explotación de plantas y vertederos o la gestión de residuos industriales como aceites y residuos de origen MARPOL (principalmente residuos de hidrocarburos).

Mecanismos de control: Políticas y medidas para la mitigación

Para mitigar estas posibles situaciones, Urbaser cuenta con un **Sistema de Gestión Medioambiental** en el que se definen las pautas a seguir en caso de derrames y vertidos ocasionales, para que los vertidos voluntarios cuenten con la correspondiente autorización, para la adecuada gestión del almacenamiento de sustancias peligrosas o para la realización de controles periódicos de calidad de agua, etc.

En Sertego, sociedad perteneciente al Grupo, se realizan actividades de tratamiento de residuos de origen MARPOL en distintos puertos de España, evitando el vertido de los buques al mar, según lo establecido en el Convenio Internacional para la Prevención de la Polución en los Mares. Para prevenir los posibles riesgos de vertidos accidentales, se llevan a cabo revisiones periódicas del mantenimiento de los equipos y se implantan procedimientos y controles a seguir durante la realización de estos servicios y, más concretamente, en el momento del acople de la manguera de extracción del MARPOL.

Con la correcta ejecución de estos controles, la probabilidad de que exista un riesgo de provocar la contaminación de ecosistemas marinos es baja. Sin embargo, debido al impacto significativo que tendría, se han implantado medidas de contingencia que describen detalladamente cómo actuar en caso de vertidos al mar producidos durante la prestación del servicio MARPOL. Estos controles quedan recogidos en Planes Interiores Marítimos (PIM), de acuerdo con el Real Decreto 1695/2012 de 21 de diciembre por el que se aprueba el Sistema Nacional de Respuesta ante la contaminación marina, aprobados por las Capitanías Marítimas de cada Autoridad Portuaria.

Además, de acuerdo con los estudios de impacto realizados en muchas instalaciones, hay obligatoriedad de establecer unas medidas mitigatorias para minimizar el riesgo. En estos casos, Urbaser busca aportar soluciones respetuosas con la biodiversidad creando valor y superando lo puramente obligatorio.

Derechos humanos y laborales

Aunque tradicionalmente estos riesgos no han resultado relevantes en términos operativos para Urbaser, los requisitos emergentes en desarrollo por parte de la Comisión Europea y el gobierno de España los podrían convertir en un riesgo de cumplimiento legal para la compañía.

De este hecho se deriva que la complejidad por parte de Urbaser para establecer mecanismos de debida diligencia adecuados a lo largo de toda su cadena de valor podría traducirse en las correspondientes sanciones legales.

Mecanismos de control: Políticas y medidas para la mitigación

Fiel al compromiso adquirido en su Código de Conducta, Urbaser ha seguido trabajando en la gestión de los riesgos relacionados con los derechos humanos, implantando controles de alcance corporativo, adaptados a los nuevos países y encaminados a reducir la exposición de la compañía a las principales amenazas detectadas al respecto.

La **Política Corporativa de Derechos Humanos** nace con el objetivo de enmarcar los compromisos que asume Urbaser respetando y promoviendo los estándares reconocidos internacionalmente en esta materia (en especial, con aquellos que afectan directamente a su actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por sus trabajadores), y fue compartida con todos los empleados.

Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales (riesgo de cumplimiento normativo)

GRI 2-23, GRI 2-26, GRI 205-3

Con el fin de reforzar las medidas de prevención de la corrupción y el soborno, especialmente en relación con funcionarios públicos, en 2022 se ha actualizado la **Política Corporativa Anticorrupción** de Urbaser. Esta nueva versión recoge normas específicas en materia de regalos, comidas e invitaciones a terceros, así como un sistema de control relativo a contribuciones benéficas y patrocinios publicitarios.

Asimismo, se ha creado una **Política Corporativa de Diligencia con Terceras Partes**. Esta política implica que todos los socios de negocio, los intermediarios con el sector público y los proveedores más relevantes de Urbaser deben someterse a un procedimiento de diligencia debida en el que se revisa la información pública disponible sobre la tercera parte, identificando la existencia de antecedentes en materia de corrupción o blanqueo de capitales.

En relación a los clientes de Urbaser, en 2022 también se elaboró una **Política Corporativa de Prevención del Blanqueo de**

Capitales en la que se establece un proceso KYC (*Know Your Customer*) al que han de someterse los clientes relevantes de la compañía.

Estas tres políticas describen detalladamente las conductas que pueden constituir actos de corrupción, soborno o blanqueo de capitales, y también facilitan la identificación de conductas sospechosas, ya que incluyen listados de señales de alerta en relación con estos delitos.

Por otra parte, en Chile y España Urbaser dispone de un **Modelo de Prevención de Delitos** con el objetivo de atenuar o eximir la eventual responsabilidad penal de las personas jurídicas por delitos cometidos por empleados o directivos de la compañía, de conformidad con el código penal del país. Estos modelos mitigan los riesgos de comisión de aquellos delitos que pueden generar responsabilidad penal para la compañía, incluyendo los delitos de corrupción y de blanqueo de capitales.

Asimismo, en 2022 en Francia se ha estado trabajando en un programa anticorrupción para la identificación, evaluación y control de los riesgos específicos de corrupción. Su aprobación e implantación tendrá lugar a lo largo del próximo año.

Durante 2022 no se ha recibido ningún caso de corrupción confirmado a través del canal ético.

Formación sobre ética y cumplimiento

En 2022 el área de *compliance* de Urbaser ha impartido formación específica sobre el **Código de Conducta y la Política Corporativa Anticorrupción** a 1.053 directivos y empleados de España, Chile, Argentina, Francia, Reino Unido, Omán y Bahrein. En 2023 está previsto que continúe esta formación en el resto de países en los que Urbaser tiene presencia.

En total, 6.448 personas han recibido formación en materia de ética y cumplimiento.

El 100% de los miembros del Comité de Dirección de Urbaser (siete personas) han sido informados y formados en el Código de Conducta y la Política Corporativa Anticorrupción.

Por último, más de 12.600 personas han sido informadas sobre la existencia del **Código de Conducta y/o la Política Anticorrupción** y formalizado por escrito su aceptación:

Formación e información sobre ética y cumplimiento[2]

País	Nº de personas informadas	% de empleados informados	Nº de personas formadas	% de empleados formados
Argentina	732	22%	833	25%
Chile	3.079	67%	73	2%
Colombia	1.679	86%	1.355	69%
Bahrein	-	-	210	15%
Omán	-	-	812	237%
Dinamarca	345	55%	776	125%
España	5.090	23%	1.059	5%
Estados Unidos	2	7%	-	-
Finlandia	-	-	108	39%
Suecia	18	5%	236	67%
Noruega	-	-	145	38%
Francia	-	-	122	9%
Reino Unido	-	-	454	35%
India	1.415	13%	165	2%
Italia	-	-	0	-
Jordania	-	-	100	25%
Marruecos	-	-	-	-
México	243	96%	-	-
Polonia	-	-	-	-

El desglose por categoría profesional de la formación impartida en Código de Conducta y Política Corporativa Anticorrupción (solo disponible para Urbaser España) es el siguiente: 61 directores, 192 mandos intermedios, 463 técnicos, 87 administrativos y 7 operacionales.

Desempeño en 2022

Junto a los riesgos anteriormente indicados, Urbaser tiene detectados otros riesgos inherentes a la actividad que, gracias a los controles establecidos, presentan una baja probabilidad de ocurrencia o un impacto muy limitado y, por tanto, actualmente están

[2] Se consideran personas formadas aquellas que han asistido o realizado un curso, con una estructura y duración determinada (presencial u online). En cambio, personas informadas hace referencia a aquellas que han sido informadas de la existencia del Código de Conducta y Política Anticorrupción y han formalizado su aceptación por escrito (normalmente esto se hace con las nuevas incorporaciones).

clasificados como de “riesgo bajo” para Urbaser:

- Economía circular y prevención y gestión de residuos
- Relaciones sociales
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- Salud pública
- Igualdad
- Respeto a los derechos humanos
- Falta de personal con competencias técnicas adecuadas

Tras la salida del perímetro societario de la empresa Socamex, el riesgo de Urbaser en materia de salud pública se ha visto reducido y no resulta significativo para el contenido de este Estado de Información no financiera.

3.2 Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa

GRI 406-1, GRI 2-23, GRI 406-1, GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 2-23, GRI 2-26

Urbaser es consciente de la responsabilidad que compete a las empresas en la defensa de los derechos humanos en el ámbito laboral, no sólo en su negocio sino en toda su cadena de actividad. En este sentido, se compromete a respetar los derechos humanos reconocidos en la Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Y rechaza cualquier forma de abuso o vulneración de los derechos humanos entre sus personas trabajadoras, y en todos sus socios comerciales y filiales, defendiendo el cumplimiento y la protección de estos derechos en todas sus actividades y áreas geográficas donde esté presente. Así, el respeto a los derechos humanos es un pilar esencial en las distintas operaciones de todos los países en los que está presente.

En particular, Urbaser requiere a sus principales proveedores y contratistas que respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos a lo largo de toda su cadena de suministro, adoptando las medidas necesarias para su estricto cumplimiento según se establece tanto en el Código Ético de proveedores de la compañía como en Let´s Change 2025.

En este sentido Urbaser realiza una selección de terceros apropiados y legítimos de acuerdo con unos criterios sociales, asegurando de manera razonable que no tienen conexiones o participaciones accionariales inadecuadas o sospechosas y que no sea probable que participen en actividades inadecuadas, no éticas, corruptas o ilegales. Para ello, Urbaser lleva a cabo una diligencia debida razonable y basada en el riesgo de las terceras partes más relevantes.

Urbaser tiene el propósito de que las personas y empresas relacionadas con ella, especialmente sus principales clientes/as, socios/as, proveedores, agentes, consultores/as y empresas subcontratadas, cumplan con los mismos estándares y principios éticos relacionados con sus políticas. Además, desde el propósito de que las terceras partes -socios comerciales, filiales, empleados, etc, relacionadas con Urbaser- cumplan con los mismos estándares y principios éticos relacionados, la compañía informa a los terceros críticos sobre lo establecido en las Políticas que les resulten de aplicación.

El compromiso de la organización con los derechos humanos se recoge en su Código de Conducta, así como en sus Políticas de Sostenibilidad, Igualdad y Diversidad y Derechos Humanos, todas aprobadas por el Consejero Delegado.

En 2022 Urbaser modificó la **Política Corporativa de Derechos Humanos** ampliando su ámbito de aplicación a todas las personas y empresas relacionadas con el Urbaser, incluyendo los clientes, socios, proveedores, agentes, consultores y empresas subcontratadas para que cumplan con los mismos estándares y principios éticos en ella recogidos. También, se ha comprometido velar por el respeto de los derechos humanos en las comunidades en las que desarrolla su actividad, respetando, asimismo, las leyes, la cultura y las costumbres locales, comprometiéndose a un diálogo abierto con los grupos de interés y prestando particular atención a los colectivos más vulnerables. La Compañía reconoce la cultura y el valor histórico de los pueblos indígenas y reconoce sus derechos específicos en las regiones y países donde realiza su actividad.

En este sentido, la compañía tiene en cuenta la Directiva sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambientales que dieron luz verde los países miembros de la UE en diciembre de 2022 y que contempla, entre otras obligaciones, el establecimiento de mecanismos de seguimiento para evitar incumplimientos de los derechos humanos en la

cadena de actividad de la compañía y filiales.

Urbaser promueve el respeto de estos derechos humanos y el derecho a la negociación colectiva así como previene cualquier forma de trabajo forzoso, trabajo infantil entre sus contratistas, proveedores a través de la difusión de su Código Ético de Proveedores, el Manual de Buenas Prácticas de Compras Sostenibles o el proceso de homologación de proveedores en términos ESG.

Para supervisar que se respetan los compromisos en materia de derechos humanos y no se produzca ningún tipo de discriminación, la compañía ha establecido mecanismos de control y un procedimiento de autoevaluación semestral, por parte de las filiales de Urbaser, el cual es supervisado por el Área de Auditoría Interna. También se realizaron controles para garantizar el cumplimiento de los estándares de derechos humanos que aseguran el bienestar de los trabajadores migrantes en los servicios que presta la compañía. Asimismo, aun cuando existen algunos países que no son signatarios de convenios internacionales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en las actividades que se realizan en estos países, Urbaser está comprometido con el respeto a los derechos humanos de las personas que pertenecen a los colectivos más vulnerables, independientemente del lugar donde se encuentren.

En este sentido, y a pesar de no haber detectado ningún riesgo relacionado con posible trabajo infantil, hace tres años se establecieron directrices internacionales sobre la edad de contratación y se definieron medidas de control específicas aplicables a todos los países.

Alineado con su compromiso en derechos humanos, Urbaser se rige por su **Política Corporativa de Igualdad y Diversidad** para conseguir un entorno laboral basado en la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y el fomento de la inclusión y la diversidad en las plantillas, favoreciendo entornos de trabajo de entendimiento y aceptación, en los que todas las personas son respetadas y donde exista tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación.
Asimismo, en todos los nuevos contratos con socios se incluyen cláusulas para que estos grupos de interés respeten nuestra Política Corporativa de Derechos Humanos.

Para fomentar la concienciación y responsabilidad de sus trabajadores y respetando uno de los principales compromisos de Urbaser dentro de Let's Change 2025, la compañía ha impartido, durante el año 2022, formaciones específicas orientadas a diferentes puestos de trabajo en torno a la gestión de los derechos humanos en todos los países en los que se mantienen operaciones.

La compañía pone a disposición de sus grupos de interés un canal de comunicación y reclamación para recoger, identificar y responder a vulneraciones sobre los derechos humanos. Este canal está regulado por la Política Corporativa del Canal ético y es de carácter responsable, confidencial, transparente, y ofrece la protección adecuada frente a represalias.

Todos los empleados, clientes, proveedores, socios y miembros de las comunidades en las que se opera pueden hacer uso del canal ético del Urbaser disponible en su página web www.urbaser.com para enviar notificaciones relacionadas con el incumplimiento de los principios recogidos en el Código de Conducta. Durante 2022 no se recibieron comunicaciones relacionadas con incumplimientos de derechos humanos a través del canal ético u otros mecanismos formales de reclamación.

Urbaser controla y corrige cualquier abuso cometido en detrimento de los derechos humanos, e informa periódicamente al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría, acerca de las comunicaciones recibidas y de su resolución.

4. Innovación 360º para hacer realidad la economía circular

4.1 Gestión de la innovación verde

GRI 3-3

La capacidad de Urbaser para innovar de forma sistemática, mediante el desarrollo y la aplicación de soluciones innovadoras enfocadas a la eficiencia y la mejora de los procesos generan valor añadido a todos sus grupos de interés. En línea con este compromiso, Urbaser cuenta con un modelo de innovación sostenible, vertebrado a través de su **Plan Director de Innovación Tecnológica 2019-2023**, que recoge las principales líneas de investigación relacionadas con la economía circular, las ciudades inteligentes y la cultura de la innovación.

En particular, para el tratamiento de residuos, en 2022 Urbaser ha continuado la actividad investigadora según las prioridades marcadas por el plan, tanto en el ámbito de la fracción orgánica de residuos municipales para el desarrollo de una biorrefinería, como en la línea de investigación de procesos termoquímicos, cuyo principal objetivo es transformar residuos plásticos de la fracción resto en subproductos de valor añadido para la industria petroquímica.

En 2022, además, la compañía ha conseguido la adaptación del certificado del **Sistema de Gestión de la I+D+i** (disponible en España) a la nueva versión de la norma UNE 166002:2021. Este sistema de gestión proporciona las directrices necesarias para una eficaz organización y gestión de la I+D+i, y mejora continua con el fin de desarrollar actuaciones innovadoras. Otro elemento fundamental del modelo de innovación es el **Comité Corporativo de seguimiento técnico de proyectos**. Compuesto por los departamentos técnicos y de explotación de las distintas áreas de negocio, su objetivo es difundir la cartera de proyectos, fomentar una cultura de colaboración abierta, y generar conocimiento de alta calidad para ser aplicado en los proyectos de I+D+i.

A partir de las cuatro líneas estratégicas vertebradoras del plan como hoja de ruta, en 2022 se ha avanzado en diferentes proyectos de innovación, con especial foco en las acciones encaminadas a la transformación de residuos en recursos, representación plena de la economía circular.

La **gestión de la innovación en la compañía no solo es transversal** a todas las áreas de negocio, sino que, además, es participativa, puesto que alienta la colaboración entre los empleados, las Administraciones públicas, las organizaciones científicas y los ciudadanos. Todos unidos en la búsqueda de soluciones conjuntas.

La calidad de la I+D+i en Urbaser se sigue reflejando, entre otros, en el apoyo financiero por parte de la Comisión Europea para el desarrollo de proyectos a través de programas de ayudas como Horizonte Europa. En 2022 la inversión en innovación alcanzó los 8,45 M€ millones de euros, con 36 acciones de innovación en desarrollo, estructuradas en 4 líneas estratégicas.

Además de unas instalaciones y un equipamiento tecnológico de primer nivel, la organización cuenta con un equipo multidisciplinar altamente cualificado e impulsa entre todos ellos una cultura de innovación. De esta forma, junto con los expertos dedicados en exclusiva a las actividades de investigación, los técnicos y operarios de otras áreas también destinan una parte de su jornada a la realización de estas actividades. En 2022 el equipo de Urbaser dedicó aproximadamente 40.000 horas al desarrollo de proyectos de innovación.

L1. Procesos para el tratamiento de residuos bajo el concepto de economía circular

GRI 3-3

URBIOFIN – Europa. Áreas de Negocio Tratamiento de residuos urbanos / Programa Horizonte 2020

Este proyecto, cofinanciado por la Comisión Europea a través del Programa H2020, busca los procesos más novedosos y rentables, así como medioambientalmente sostenibles y alineados con la economía circular, esto es, orientados a conseguir productos con un mayor valor en su segunda vida para así reducir la cantidad de residuos depositados en el vertedero.

El objetivo del proyecto Urbiofin es demostrar la viabilidad técnica y económica del concepto de **biorefinería urbana,** en el que no se contemplan los residuos orgánicos como un desecho, sino como una materia prima que puede ser transformada en diversidad de productos aprovechables: nuevos materiales, aditivos, componentes esenciales para la industria química, biomateriales, etc.

La biorrefinería, instalada en el Centro de Innovación “Alfonso Maíllo” (CiAM), tiene un sistema de digestión anaerobia en dos fases que cuenta con un digestor hidrolítico de 100 m^3 para producir ácidos grasos volátiles y un digestor metanogénico de 60 m^3 para producir biogás y digestato (para obtener fertilizantes sólidos). La línea de biogás dispone de un sistema de biofiltración anóxica para la eliminación de ácido sulfhídrico y un fotobiorreactor de 286 m^2 en el que, a partir de un proceso simbiótico de microalgas y bacterias, se ha realizado la conversión del biogás a biometano, alcanzando una pureza del 95% de metano.

CIRCULAR BIOCARBON – Europa. Área de Negocio Tratamiento de residuos urbanos / Programa Horizonte 2020

La biorrefinería Circular Biocarbon es un proyecto que trasciende los procesos tradicionales de tratamiento de residuos para convertir los biorresiduos producidos en la ciudad en valiosas fuentes de bloques de construcción y productos intermedios. El objetivo es obtener productos finales de alto valor añadido a partir de materiales biológicos ecológicos, materias primas locales sostenibles y procesos de producción circulares. Con la participación de once socios de cinco países europeos, esta iniciativa se alinea con el compromiso de la Unión Europea de promover la economía circular y la consecución del ODS 12.

En 2022 se han realizado los muestreos de residuos orgánicos urbanos y lodos para su caracterización con el objetivo de avanzar en la redacción del proyecto básico de la biorrefinería y pasar, a la mayor brevedad posible, a la fase del proyecto constructivo. Las líneas previstas en España comenzarán a construirse en 2023 en el Centro de Innovación “Alfonso Maíllo” y en el Complejo para Tratamiento de Residuos Urbanos de Zaragoza (CTRUZ), operado por Urbaser.

Este proyecto está llamado a sentar las bases para la demostración, a nivel comercial, de la viabilidad de una biorrefinería a partir de la cual se aprovecharán y valorizarán los residuos orgánicos municipales para obtener productos de alta calidad y la demostración de **un nuevo modelo de tratamiento de residuos para las ciudades.**

SEALIVE – España. Área de Negocio Tratamiento de residuos urbanos/ Programa Horizonte 2020

SEALIVE es un proyecto de acción innovadora financiado por Horizonte 2020 y dotado con 10,26 millones de euros de la Unión Europea, cuyo objetivo es reducir los residuos plásticos y la contaminación en tierra y mar, a través del uso de biomateriales y el impulso a la economía circular.

La disociación de la producción de plástico de las materias primas fósiles y la creación de una economía circular del plástico son esenciales para alcanzar los objetivos climáticos, energéticos y de sostenibilidad de la UE. Aproximadamente 12 millones de toneladas de residuos plásticos acaban en nuestros océanos y contaminan nuestra tierra cada año.

Aunque recientemente se ha producido un cambio hacia el uso de plásticos de origen biológico, estos materiales tienen limitaciones y no son fáciles de reciclar con las tecnologías actuales. SEALIVE aborda todos estos retos con la visión de reducir los residuos plásticos y la contaminación en tierra y mares promoviendo la utilización de biomateriales y contribuyendo a la economía circular con estrategias cohesionadas de bioplásticos.

VRADESPIR – España. Área de Negocio Tratamiento de residuos industriales/ Proyectos CDTI de I+D

En 2022 finalizó el proyecto VRADESPIR, cofinanciado por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI). Su objetivo ha estado enmarcado en la innovación de procesos para el tratamiento de residuos bajo el concepto de economía circular, respondiendo a la necesidad de reducir el residuo asfáltico producido en la regeneración de aceites lubricantes y dar un nuevo uso a este tipo de residuo.

El proyecto está enfocado en reducir el impacto ambiental derivado de la gestión de residuos asfálticos procedentes de las plantas de regeneración de aceites usados, a través de su reutilización como hidrocarburos y otros subproductos en otros sistemas productivos y, por tanto, la reducción de la demanda de recursos naturales.

CASOS DE ÉXITO

Proyecto PLASTICE

En 2022 Urbaser comenzó su participación en el proyecto europeo PLASTICE, financiado por el programa Horizon junto a 23 socios europeos.

El objetivo principal del proyecto es la demostración de la viabilidad de rutas sostenibles para la valorización de residuos plásticos y textiles. En concreto, Urbaser realizará ensayos industriales en la planta piloto ubicada en el centro de innovación de Zaragoza para la obtención de líquidos de pirólisis, que posteriormente serán transformados en nuevos materiales plásticos.

Para ello se desarrollarán y aplicarán tres rutas diferentes de valorización de plásticos en emplazamientos reales de demostración, que abarcarán distintos tipos de mezclas de residuos posconsumo y obtendrán materias primas sostenibles para la posterior producción de nuevos plásticos y otros productos de alto valor añadido de interés industrial.

- Ruta 1: pirólisis asistida por microondas + licuefacción hidrotérmica: este proceso resulta más eficiente en comparación con la pirólisis convencional, ya que se proveerá de energía y por tanto se optimizará el consumo energético del proceso, consiguiendo un enfoque totalmente renovable
- Ruta 2: gasificación + conversión en syngas
- Ruta 3: hidrólisis enzimática y fermentación

Reciclaje de baterías de litio de vehículos eléctricos: España y Portugal

En 2022 Sertego (Urbaser) ha creado en colaboración con Endesa la sociedad Novolitio, que planea construir y desarrollar la actividad de la primera planta de reciclaje de baterías de vehículo eléctrico de la Península Ibérica. La nueva instalación, en cuya construcción se estima invertir 14 millones de euros, responde a la necesidad actual de disponer de una solución de economía circular para la recuperación y reciclaje de componentes de las baterías de litio de los vehículos eléctricos, y constituye una firme apuesta por el desarrollo sostenible y la protección medioambiental.

Novolitio sería encargada de gestionar la recogida de baterías eléctricas en España y Portugal, almacenarlas y transportarlas a Cubillos del Sil, para su posterior tratamiento en las nuevas instalaciones, donde aquellas baterías que no se puedan reutilizar se descargarán eléctricamente, desmontarán y someterán a un proceso de separación y trituración que permitirá reciclar los materiales presentes. La planta propuesta permitirá la reutilización, reciclado y valorización del 90% de las baterías gestionadas.

CERRANDO EL CÍRCULO: LA INNOVACIÓN DE URBASER

GRI 3-3, GRI 306-1, GRI 306-2

La economía circular es el eje vertebrador del desarrollo sostenible de Urbaser y actúa como catalizador de su cultura de innovación. Este concepto se integra en las distintas áreas de negocio de la compañía, derivando en soluciones que contribuyen a la transición energética y la acción climática.

Conscientes de esta realidad, Urbaser invierte importantes recursos para liderar esta transformación y reafirmarse como compañía referente en el diseño, financiación, construcción y gestión de instalaciones dedicadas al tratamiento, recuperación de residuos y eficiencia energética durante los procesos:

- 74,66% de la inversión en innovación se destinó en 2022 en I+D+i orientada a la economía circular.
- En España Urbaser forma parte del Pacto por una Economía Circular impulsado por el Gobierno de España con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetiv os establecidos por la Unión Europea en este ámbito.

CIAM: en la vanguardia de la innovación

El epicentro del modelo de innovación se encuentra en el Centro de Innovación Tecnológica de Residuos “Alfonso Maíllo” (CIAM), localizado en España. Con aproximadamente 5.000 m^2 de superficie, equipamiento a escala semiindustrial e instalaciones pioneras, este centro permite la ejecución de proyectos de I+D+i para la comprobación y validación de su viabilidad técnica y económica.

En el desarrollo de nuevas técnicas para el tratamiento de residuos hay diversos factores que complican los procesos, entre los que se encuentran la propia heterogeneidad de los residuos, su estacionalidad (variaciones en el tipo y cantidades) o la necesidad de contar con grandes cantidades de residuos para poder evaluar la efectividad de un proceso concreto. El CIAM responde a esa necesidad investigando nuevos modelos de gestión integral y sostenible de los residuos para reducir al máximo los rechazos y dotar de valor a los subproductos.

Su equipo multidisciplinar de investigadores, las instalaciones equipadas con tecnologías punteras y la disponibilidad de residuos a gran escala, convierten al CIAM en una oportunidad para que clientes, administraciones o centros de investigación puedan desarrollar proyectos con inversiones sostenibles.

Este modelo colaborativo proporciona así resultados técnica y económicamente viables, además de ser un ejemplo de buenas prácticas atrayendo financiación europea en I+D+i.

Asimismo, Urbaser asume su papel como actor estratégico para impulsar la transición energética y la lucha contra el cambio climático. Por ello, participa activamente en distintos grupos de trabajo relacionados con la energía renovable y los residuos, y lleva a cabo una labor de divulgación sobre estos temas a través de diversos foros y asociaciones a los que pertenece. Entre estas participaciones cabe destacar la Asociación de Empresas de Limpieza Pública y Cuidado del Medio Ambiente Urbano (ASELIP), la Asociación de Empresas de Energías Renovables (APPA), la Plataforma Española de la Biomasa (BIOPLAT) o el Foro de los Generadores de Energía de Residuos (fGER) .

L2. Soluciones para una movilidad sostenible en servicios urbanos

MOVILIDAD SOSTENIBLE – Europa. Área de Negocio Servicios urbanos / Financiación propia

Esta línea incluye la realización de actuaciones innovadoras para desarrollar soluciones de movilidad 100% sostenible en los servicios urbanos, mediante la implantación de vehículos de propulsión alternativa a los impulsados por combustibles. De esta manera se favorece la mejora de la calidad ambiental de las ciudades y se avanza en el compromiso de tener ciudades neutrales en carbono en 2030.

En 2022 Urbaser centró sus esfuerzos en desarrollar vehículos eléctricos de gran tonelaje (18 Tn y 26 Tn) para la prestación de servicios urbanos de recogida y transporte de residuos municipales.

Además, la compañía está colaborando en el desarrollo y demostración de vehículos de menos de 3.500 Kg propulsados con motores 100% Autogás o BioAutogás de inyección líquida EURO VI para su utilización en actividades de limpieza viaria, especialmente en zonas de bajas emisiones donde se espera reducir en más de un 90% los niveles de partículas en suspensión y de NOx; así como alcanzar niveles de ruido por debajo del 50% en comparación con los emitidos por los vehículos diésel.

L3. Tecnologías para reducir impactos ambientales

Iluminación con Energías Renovables en Parques Ambientales de Colombia

Con el fin de reducir el impacto medioambiental, Urbaser puso en marcha en 2022 diversos proyectos de transformación y uso eficiente de los recursos energéticos en parque ambientales, encaminados a la migración hacia la energía fotovoltaica en vías de acceso, zonas comunes y áreas verdes:

- **Parque ambiental de Andalucía:** ubicado en el municipio de Montenegro, Quindío, se avanzó en el proyecto de luminarias solares, el cual consistió en el reemplazo del 100% de la red eléctrica en vías de acceso, zonas comunes y áreas verdes del parque ambiental por lámparas alimentadas con energía solar. Se instalaron 51 lámparas tipo led alimentadas por energía solar.

- **Parque ambiental Los Picachos:** ubicado en el municipio de Popayán, Cauca, se logró el reemplazo del 100% de la red eléctrica en vías de acceso, zonas comunes y áreas verdes del parque ambiental por lámparas alimentadas con energía solar. Se instalaron 32 lámparas tipo led alimentadas por energía solar.
- **Parque Ecológico de Pirgua:** ubicado en Tunja, instalación de 26 paneles que funcionan en el parque, con una generación de autonomía de ocho días y una capacidad eléctrica de 3KVA.

INCINOVA20

El principal objetivo del proyecto es el estudio de nuevos diseños y alternativas para obtener sistemas de alta eficiencia constituidos por equipos tecnológicamente avanzados, capaces de optimizar el proceso de incineración de residuos. Para ello, se ha realizado un análisis respecto a cada una de las Mejoras Técnicas Disponibles (MTD) indicadas en la Decisión de Ejecución (UE) 2019/2010 de la Comisión para la incineración de residuos, en aras de encontrar nuevas soluciones. Con base en las líneas de mejora identificadas, se ha estudiado cada punto en el que es necesario optimizar el proceso, el funcionamiento de los equipos y las limitaciones actuales de la propia planta, especificando las características técnicas y requisitos que deben tener los siguientes equipos:

- La tolva de refrigeración por agua
- El control termográfico en horno-caldera
- Sistema de detección de fugas en filtro de mangas

Finalmente se han diseñado e implementado nuevos equipos capaces de optimizar los procesos de combustión y el posterior tratamiento de gases en la planta de valorización energética de TIRME.

L4. Soluciones innovadoras para la gestión de espacios urbanos

SIRECON – España. Área de Negocio de Servicios Urbanos / Financiación propia

Enfocado en la mejora de la eficiencia del servicio que ofrece Urbaser a sus clientes, este proyecto buscaba el diseño y desarrollo de un sistema, basado en inteligencia artificial, para la detección automática de contenedores de residuos.

El sistema se planteó como una aplicación de *software* que lee y procesa todas las imágenes de una secuencia de fotos y, utilizando modelos aprendidos sobre los contenedores presentes en ella, devuelve un subconjunto de imágenes de menor tamaño que el número total de imágenes de la secuencia original.

CASOS DE ÉXITO

Innomad Innovaciones limpieza viaria (Madrid, España)

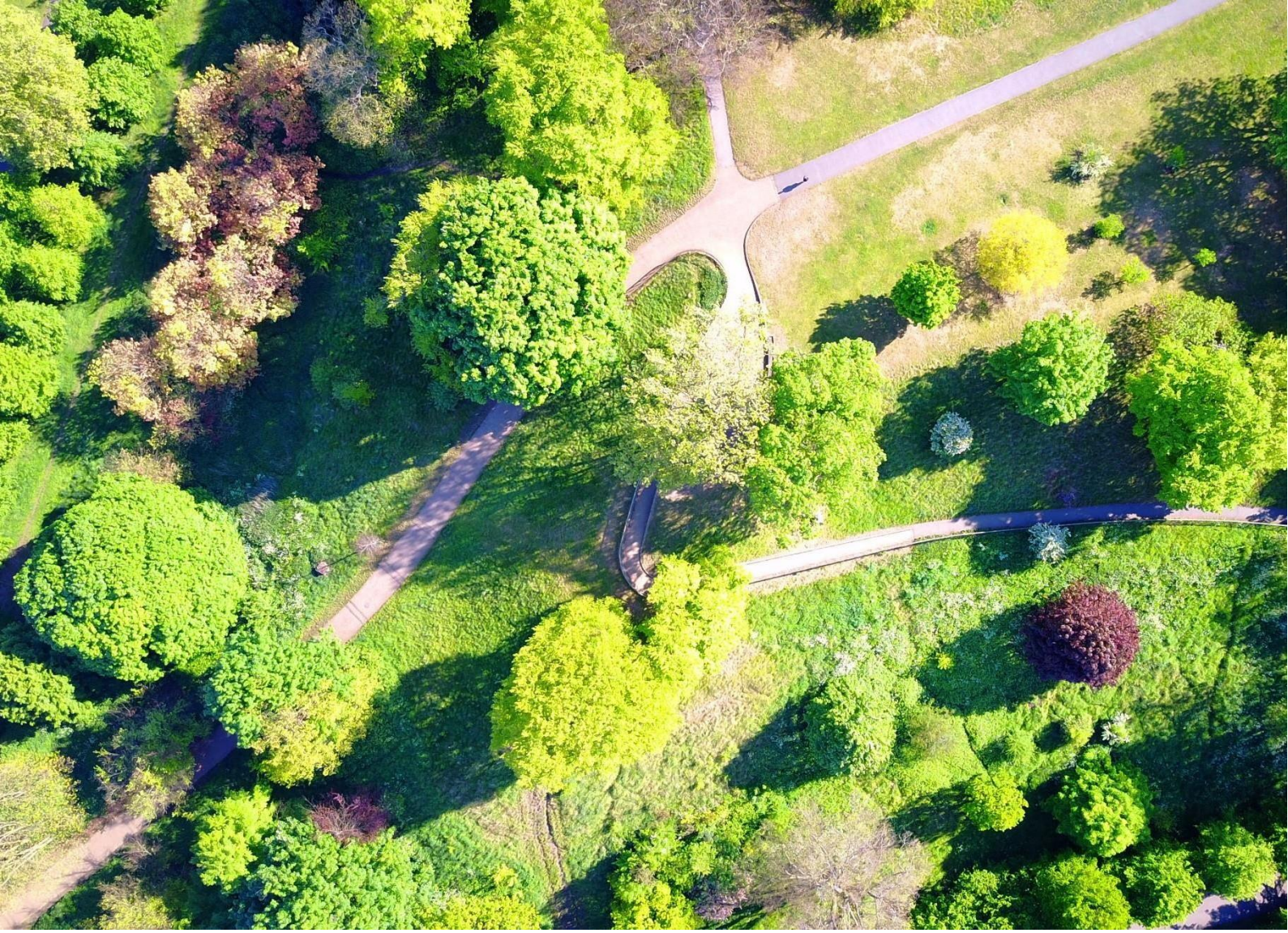
Desarrollo de diferentes soluciones innovadoras para el servicio de limpieza de los espacios públicos en Madrid. Entre las tres soluciones desarrolladas, se encuentra un nuevo diseño propio de carro de barrendero que incluye cambios que facilitan su maniobrabilidad y adaptabilidad a las necesidades actuales del operario y, en general, del servicio de limpieza.

Este nuevo carro de limpieza para Madrid ha sido galardonado por la BID22, y cuenta con tecnología eléctrica que facilita la conducción, es versátil, y está preparado para distintas funciones como barrido, baldeo, desinfección, quitanieves, entre otros. Su diseño modular le permite ser desmontado en pocos minutos en los cantones de limpieza y adaptarlo al uso que requiera ese día.

Iniciativa eco-céntrica para reducir las emisiones en Chennai (India)

En 2022 Urbaser desplegó 3.000 vehículos eléctricos para la recogida selectiva puerta a puerta, y así cubrir siete zonas que albergan 92 distritos, la mayor operación de este tipo por el elevado número de vehículos no contaminantes.

Se estima que esta iniciativa evitará 35 toneladas de emisiones de carbono en un periodo de cinco años.

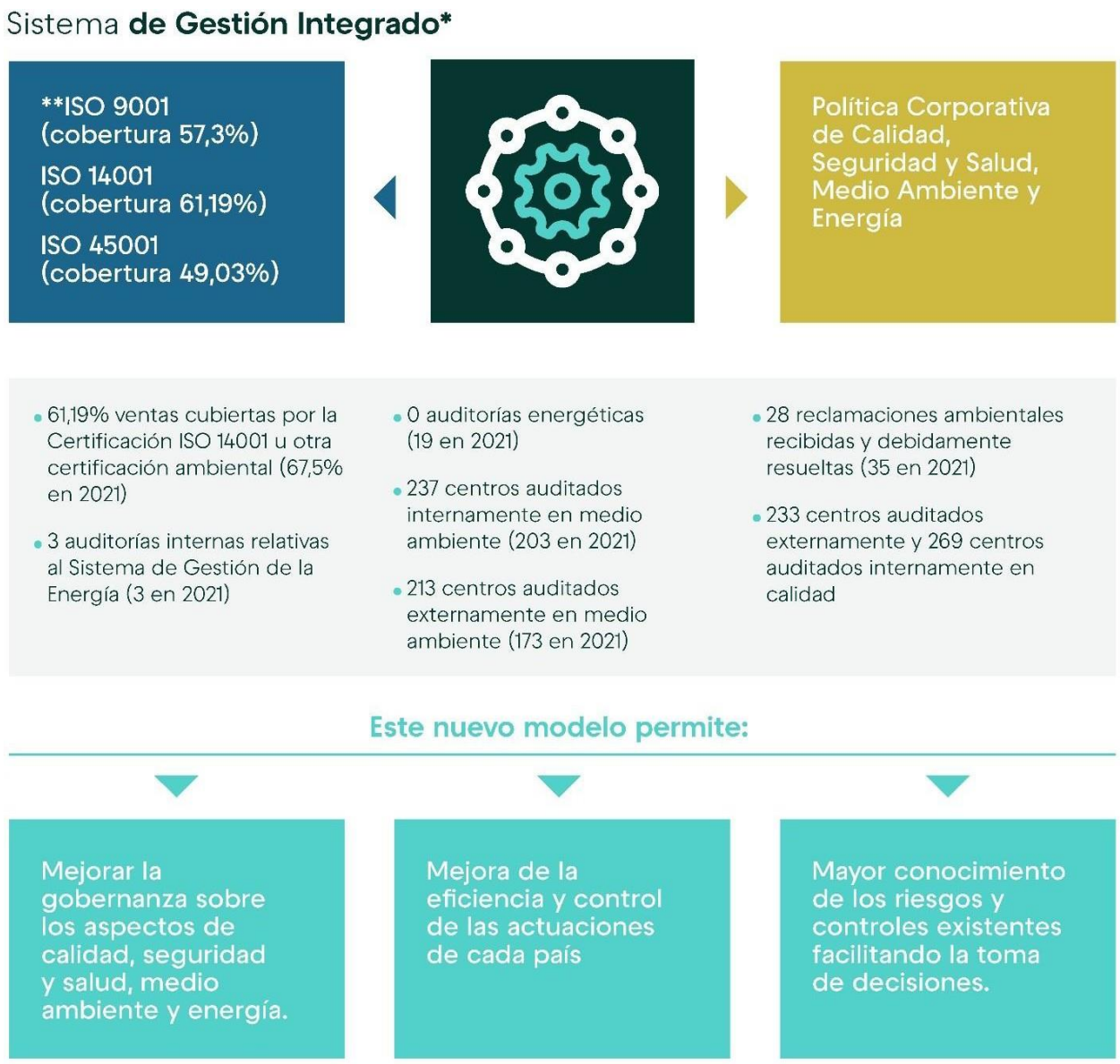


5. El medio ambiente, en el centro de las operaciones

5.1. Sistema de Gestión Integrado

GRI 2-23, GRI 2-24

Urbaser cuenta con una estrategia ambiental en línea con el compromiso suscrito con sus grupos de interés. Esta estrategia cuenta con una perspectiva interna de eficiencia en la gestión de los impactos directos de la compañía; y una dimensión externa, enfocada en la búsqueda de soluciones que integren la innovación sostenible como eje vertebrador de todas las operaciones, para contribuir a reducir los impactos externos relacionados con las diferentes áreas de negocio: Servicios urbanos, Tratamiento de residuos urbanos e industriales, y otras actividades de servicio a la comunidad.



* Durante el primer trimestre de 2022 se ha diseñado e implementado una herramienta corporativa para el reporte de incidentes ambientales y sanciones en firme. Los incumplimientos significativos son aquellos que conllevan una sanción en firme por parte de la administración competente, los cuales nos son notificados por la misma, y el servicio procede a comunicarlos al área corporativa de CAPMA (Calidad, Prevención y Medio Ambiente) a través de la aplicación corporativa puesta en marcha al efecto. Durante 2022, se han registrado 16 sanciones ambientales, que han supuesto aproximadamente 11.000 euros (en 2021 se registraron 12 sanciones ambientales).

**La cobertura de cada una de las ISO se realiza en función de parámetros diferentes: total de empleados en el caso de la ISO 45001, y cifra de negocio en el caso de la ISO 14001 y la ISO 9001.

Gestión de los impactos ambientales según la actividad

Cambio climático

Huella de carbono y medidas de mitigación de emisiones a la atmósfera

Eficiencia energética y generación de energías limpias y gas renovable en las actividades de negocio

Autocontroles periódicos en los diferentes focos de emisión, y mantenimiento e inspección técnica de la maquinaria, grupos electrógenos, instalaciones de climatización y compresores.

Sellado y desgasificación de los vertederos de residuos, enviando el biogás captado a combustión en antorcha, en caldera o en motores de generación eléctrica.

Proyectos de optimización de la captación del biogás a disposición de todos sus clientes.

Contaminación de los ecosistemas: biodiversidad

- Estudios de impacto en instalaciones, medidas mitigatorias y soluciones respetuosas con la biodiversidad.
- Utilización de sistemas avanzados de tecnologías ambientales aplicadas eficientes y de gran rendimiento que reducen las emisiones de partículas nocivas para los ecosistemas.
- Pautas a seguir en caso de derrames y vertidos ocasionales, en el almacenamiento de sustancias peligrosas o los controles periódicos de calidad de agua, etc.
- Revisiones periódicas del mantenimiento de los equipos, procedimientos y controles durante el tratamiento de residuos de origen MARPOL.
- Medidas de contingencia en caso de vertidos de MARPOL al mar, recogidos en Planes Interiores Marítimos (PIM).

Uso sostenible de los recursos

- Sistema de Gestión de la Energía en el que se definen planes para mejorar el rendimiento y eficiencia energética
- Buenas prácticas de uso de agua reciclada y dispositivos de reducción del consumo en actividades de limpieza viaria y jardinería
- Buenas prácticas relacionadas con el buen mantenimiento de los bienes de la empresa para alargar su vida útil como los vehículos o neumáticos, permitiendo la reducción del consumo de recursos derivado.

Contaminación acústica

Procedimientos para la realización de mediciones, mantenimiento e inspección técnica de equipos móviles, con el fin de reducir al máximo la contaminación acústica derivada de sus actividades.

Gestión de los impactos sociales según la actividad

Salud y seguridad de los empleados

- Procedimiento organizativo para a comunicación en materia de salud y seguridad, con canales a través de los cuales se informa a los trabajadores y se canalizan sus inquietudes y necesidades respecto a estos temas, facilitando las labores de prevención y cuidado.
- Implantación de la Norma ISO 45001, con los requisitos básicos que debe incorporar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, su implantación y certificación de una meta que supera lo estrictamente establecido por las legislaciones de cada país.
- Manual de Gestión Corporativo en el que se relacionan todos los procedimientos básicos de actuación en materia de seguridad y salud para desarrollar por parte de la dirección corporativa y de aplicación a todos los países, o por parte de las direcciones de país o de sociedad.
- Proyecto de evaluación de Riesgos Internacional: para la elaboración de evaluaciones de riesgos por parte de personal especializado en cualquier centro de trabajo de Urbaser.

El modelo de gestión medioambiental de Urbaser está basado en los principios de mejora del desempeño ambiental, y establece un marco común de actuación para coordinar el sistema de gestión. A través del sistema de gestión ambiental de la compañía, se identifican, evalúan y minimizan los posibles impactos negativos relativos a emisiones de carbono y otros gases nocivos, residuos, vertidos, consumo de recursos, así como el impacto lumínico y ruido.

Esta búsqueda de soluciones vertebra la **Política Corporativa de Calidad, Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Energía**, en la que se establecen una serie de principios que aseguran la máxima calidad en la prestación de servicios y garantizan la satisfacción de los clientes, así como la protección del medio ambiente, la prevención de la contaminación, el respeto al valor de los recursos naturales y la conservación de la biodiversidad.

En 2022 la compañía aprobó un **Sistema de Gestión Integrado** para su implantación a nivel global de manera progresiva en las distintas filiales de la empresa en los países donde opera la organización, explicando su estructura y funcionamiento, y el periodo de adaptación e implementación requerido para cumplir con los compromisos establecidos. Este **Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Energía** garantiza el seguimiento de objetivos y la mejora continua de acuerdo con las normas ISO 9001 (cobertura 57,3%, 59,60% en 2021), ISO 14001 (cobertura 61,19%; 62,19% en 2021*[3]), ISO 45001 (cobertura 49,03%; 40,3% en 2021)[4]. El resto de centros no incluidos dentro de este sistema cuentan con sus propios sistemas, aplicando el marco común de actuación marcado por la compañía. Asimismo, el Sistema de Gestión de la Energía, de acuerdo con la norma ISO 50001, contribuye a mejorar el desempeño energético, aumentar la eficiencia y reducir los impactos ambientales que puedan derivarse de la actividad en aquellas instalaciones en la que se encuentra implantado.

En el marco de la implementación de este nuevo Sistema de Gestión Integrado, en 2022 se ha comenzado a trabajar en la elaboración de una formación en materia ambiental y de seguridad y salud, que se divulgará a todos los empleados de la organización en 2023. Asimismo, se ha iniciado el diseño de las nuevas campañas de sensibilización ambiental y de seguridad y salud de los trabajadores a nivel interno, para su difusión durante 2023. En materia ambiental se persigue reforzar la sensibilización realizada habitualmente sobre los aspectos ESG, incidiendo sobre los puntos de mayor riesgo ambiental por área de negocio y sobre la importancia de actuar con responsabilidad ambiental en la toma de decisiones y en el día a día en las instalaciones y oficinas de Urbaser. Se busca también poner en marcha campañas externas de sensibilización alineadas con los objetivos ambientales de la compañía.

Asimismo, el Sistema de Gestión Integrado cuenta también con un procedimiento organizativo de carácter universal para la comunicación en materia de seguridad y salud. Aunque Urbaser dispone de distintos canales de comunicación, este procedimiento actúa como canal específico para canalizar las comunicaciones en relación al sistema de salud y seguridad.

La responsabilidad de realizar una adecuada gestión de las comunicaciones y establecer los canales de participación y consulta es de los Responsables de SST en cada país o sociedad y en última instancia del responsable de cada uno de los proyectos de explotación.

PROVISIONES Y GARANTÍAS AMBIENTALES

GRI 3-3

Urbaser tiene contratado un programa de seguros de responsabilidad medioambiental, emitido conforme a la Ley 11/2014 (26/2007), a la Directiva de la Unión Europea 2004/35/CE y a la normativa medioambiental vigente. Su ámbito geográfico de garantía se extiende y limita a las responsabilidades derivadas de daños corporales, daños materiales, emisiones, molestias u obstrucciones, daños al medio ambiente, así como los perjuicios consecuenciales de estos, y/o perjuicios puros, ocurridos en todas las filiales de Urbaser en el mundo.

Este programa de seguros da cobertura a todas las actividades realizadas por las sociedades de acuerdo con la información recogida en la memoria anual y/o en el objeto social (estatutos sociales) de dichas sociedades y/o la información complementaria suministrada, así como todas aquellas de nueva realización que se incorporen posteriormente durante una determinada anualidad (bajo cobertura).

Estas actividades están dentro de la gestión integral de residuos (recogida, tratamiento, regeneración y/o eliminación de residuos urbanos, domiciliarios, industriales, explotación de plantas de tratamiento y eliminación, etc.), y la promoción y explotación de todo tipo de servicios (limpieza y reparaciones de edificios y mantenimiento integral de instalaciones e inmuebles, mobiliario urbano, gestión del ciclo del agua, diseño, conservación y mantenimiento de parques y jardines, preservación de recursos naturales, etc.), entre otras muchas áreas.

Los límites de indemnización de cada una de las dos capas del programa de aseguramiento son aproximadamente 35.000.000 € y 25.000.000 € (en exceso de 35.000.000 €), respectivamente.

El importe de las provisiones medioambientales del Urbaser a 31 de diciembre de 2022 era de 80,16 millones de euros (en 2021, 76,48 millones de euros).

[3] Dato modificado debido a una revisión interna de la información.
[4] La disminución en la cobertura de las ISO se debe a las modificaciones en el perímetro de reporte de la información no financiera y operaciones de M&A de la compañía.

5.2 Gestionando nuestro impacto ambiental

5.2.1 Contaminación

GRI 3-3, GRI 305-7

CONTAMINACIÓN DEL AIRE

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la ley en materia de emisiones y minimizar los impactos negativos de su actividad en el entorno, Urbaser contabiliza las emisiones contaminantes significativas generadas en las instalaciones y que inciden sobre la calidad del aire, con el fin de realizar su seguimiento y valorar el desarrollo de nuevas soluciones alternativas.

Otras emisiones significativas

En toneladas (t)	2022	2021
NOx	1.568,25	1.963,79
SOx	271,58	384,03
Partículas	145,35	179,76
Otros gases	2.602,48	2.770,44

Asimismo, entre otras emisiones destructoras de la capa de ozono, en 2022 se emitieron 43,39 toneladas de HFC (hidrofluorocarbonos).

RUIDO Y CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

Urbaser dispone de sistemas de gestión ambiental, certificados bajo la norma ISO 14001, con los que se asegura que no se superen los niveles de la normativa vigente relativos a contaminación acústica y lumínica, y que ayudan a prevenir y mejorar la gestión de los impactos, riesgos y oportunidades ambientales de la compañía.

Dentro de la documentación del Sistema de Gestión Ambiental, existe un procedimiento para llevar a cabo una identificación de las actividades potencialmente contaminantes por ruido y, teniendo en cuenta la legislación existente en cada localidad, se establece la necesidad de un control de emisiones acústicas.

Debido a la naturaleza de alguna de sus actividades, que requieren de la obtención de Autorizaciones Ambientales Integradas, en la tramitación de estas se establece la distancia mínima que debe guardarse con los núcleos urbanos para evitar cualquier tipo de contaminación acústica y lumínica. Urbaser cumple con todos estos requisitos legales, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico y local.

En aquellas actividades con un impacto acústico significativo o en las que así lo establezcan las correspondientes licencias o autorizaciones, se llevan a cabo mediciones de ruido representativas de la actividad en las franjas horarias en las que se realiza esta actividad.

Por otro lado, el control operacional sobre la maquinaria móvil utilizada se garantiza con un buen mantenimiento del motor, la transmisión, la carrocería y otros elementos que pueden provocar ruidos.

5.2.2 Uso sostenible de los recursos

GRI 303-1, GRI 3-3

Consumo de agua total

Dada la naturaleza de Urbaser, sus actividades no son especialmente intensivas en consumo de recursos naturales, más allá del recurso hídrico. No obstante, la compañía garantiza el **control y medición del consumo de recursos** para así optimizar al máximo su uso.

Para realizar el control de consumo de agua, existen una serie de pautas generales de obligado cumplimiento, que incluyen desde normas de conducta individuales (cierre de grifos y bocas de riego cuando no estén siendo utilizados) hasta mecanismos de control (instalación de dispositivos limitadores de caudal y otros sistemas de ahorro de agua en las instalaciones), pasando por el aprovechamiento del agua pluvial.

En m^3	2022	2021
Agua freática o de pozo	2.715.828,79	2.174.444,61
Agua de red	7.552.928,22	4.448.661,47
Agua pluvial	171.813,55	230.261,00
Agua procedente de depuradora	444.004,00	243.271,64

Agua desmineralizada	4.948	5.513,00
Consumo total	**10.889.522,55**	**7.102.151,72**
De la cual agua reutilizada en servicio o planta	263.657,35	341.481,09

El incremento en el consumo de agua con respecto al dato de 2021 se debe principalmente a la mejora de la información reportada en 2022, por lo que la comparabilidad de los datos es limitada.

En el 2022 se reutilizó el 2% del total de agua consumida, 3 puntos porcentuales menos que en 2021. El agua reutilizada es la suma del agua pluvial y el agua consumida de depuradoras gestionadas por Urbaser. El consumo de agua pluvial en 2022 ha bajado con respecto a 2021 debido a principalmente dos motivos:

- El agua pluvial proviene directamente del agua captada de la lluvia y en 2022, se ha captado una menor cantidad, hecho atribuible a una menor pluviometría en las zonas en las que se encuentran los contratos en los que opera la compañía.
- En cuanto a el agua procedente de depuradora, hay que tener en cuenta que la captación menor se debe a la venta de la compañía SOCAMEX que afecta a la comparabilidad

Vertidos de agua total

Urbaser necesita la captación y el vertido de agua para el desarrollo de determinadas actividades:

1. Tratamiento de residuos en plantas.
2. Suministro de agua potable a través de estaciones de tratamiento de agua potable (ETAP), en las estaciones depuradoras de agua residual.
3. Ejecución de obras.

Por ello, tanto la compañía como la administración ambiental establecen **medidas de prevención** para minimizar posibles afecciones sobre las especies que se pudieran encontrar en los ecosistemas fluviales, como el respeto al régimen de caudales ambientales y otros requisitos técnicos establecidos por la propia administración.

En m^3	2022	2021
Aguas residuales generadas en operación	2.350.635,09	531.347,82
Agua contenida en los residuos eliminados	1.018.845,97	988.978,6
Vertido total	**3.369.481,06**	**1.520.326,45**

El incremento en los vertidos de aguas residuales con respecto al dato de 2021 se debe principalmente a la mejora de la información reportada en 2022 y el incremento del alcance de la información reportada, por lo que la comparabilidad de los datos es limitada.

Consumo de materias primas

Urbaser está comprometido con el uso eficiente de materias primas, ya que el uso racional de los recursos y la búsqueda de la máxima eficiencia constituye un principio básico en la reducción de los impactos sobre los recursos materiales, el territorio y los ecosistemas.

	2022	2021
Potasa (t)	2.954,38	3.357,96
Alambre (t)	2.480,54	2.412,38
Lubricantes (t)	2.944,71	2.157,91
Ruedas (t)	1.635,82	1.478,87
Bolsas de basura (millones)	49,37	40,98

Urbaser trabaja en la búsqueda de soluciones que permitan sustituir las bolsas de plástico de las papeleras en las calles por otros materiales, de manera que se pueda reducir el consumo de plástico de la compañía y, a la vez, evitar que terminen como residuos en el mar.

Residuos generados

Al igual que cualquier otra actividad industrial, Urbaser genera residuos derivados de su propia actividad. Entre ellos, los residuos procedentes de las actividades de mantenimiento de las instalaciones y maquinaria, como aceite usado, baterías, trapos contaminados, envases contaminados, etc. La compañía garantiza una correcta gestión y tratamiento de estos residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, cuya recogida es realizada por un gestor autorizado, previamente seleccionado por Urbaser.

En 2022 se generaron 20.768,05 toneladas de residuos peligrosos y 13.330 toneladas de residuos no peligrosos (en 2021, 23.148,34 y 8.087,08 toneladas respectivamente), ambos derivados de sus actividades. **En 2022 se ha logrado recuperar el 73% de los residuos peligrosos** (en 2021, 75%).

Dentro del desarrollo de la actividad de la compañía también existe un control de fugas, con especial control de los lixiviados procedentes de los residuos gestionados, así como la fuga de compuestos volátiles que pudieran tener lugar en las instalaciones.

Urbaser minimiza la cantidad de residuos generados en todas las actividades, priorizando la reutilización, el reciclaje y la valorización energética como métodos de gestión de los residuos. Cuando esto no es posible, son entregados a un gestor autorizado para que sean sometidos al tratamiento óptimo.

Residuos peligrosos generados por actividad y tipo de gestión

En toneladas (t)	2022	2021
Eliminación	3.746,19	5.682,48
Valorización	15.214,31	16.557,23
Lodos destinados a depuración	1.807,55	908,62
Residuos peligrosos totales	**20.768,05**	**23.148,33**

5.3 Comprometidos con el clima

5.3.1 Mitigación del cambio climático

GRI 305-4, GRI 305-5

La transición hacia una economía baja en carbono constituye un proceso indispensable en la lucha contra la emergencia climática. Esta descarbonización requiere de **compromisos inmediatos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)** por parte de los países y las empresas, que permitan cumplir los acuerdos alcanzados en la Cumbre del Clima de París: limitar el aumento de la temperatura de la Tierra en menos de 2ºC respecto a la era preindustrial.

Urbaser comparte plenamente este compromiso y, con la ambición de reducir sus GEI, implementa desde 2013 el **cálculo de la huella de carbono** de toda la organización de manera voluntaria. Para ello, ha desarrollado los mecanismos de recopilación, cuantificación y difusión necesarios, con el fin de conocer, estudiar y comunicar su impacto; siendo el objetivo principal la identificación de las fuentes y actividades más emisoras, para poder así desarrollar acciones que permitan mitigarlo.

La compañía calcula los tres alcances de la huella de carbono aplicando metodologías (GHG Protocol y EPE Protocol) y factores de emisión reconocidos a nivel internacional (IPCC) y nacional (INE). Para ello adopta un enfoque de control en el desarrollo del inventario por el que se cuantifica y declara el 100% de las emisiones de las empresas en las que posee control operacional. Para tal fin cuenta con una herramienta propia, **Urge CO2®**, desarrollada para calcular las emisiones de su actividad por áreas de negocio, servicios e incluso procesos.

Los objetivos ambientales reportados en 2021 en el marco de Let's Change 2025 (Plan ESG), tomando como año base 2020, integraban el negocio de aguas dentro de Urbaser. Tras la venta de Socamex y, debido a su elevado porcentaje de consumo de electricidad, la compañía ya está avanzando en el establecimiento de nuevos objetivos. Unas metas que se integrarán en una nueva estrategia de descarbonización.

Y con la vista puesta en esta estrategia, en 2022 se ha trabajado en una revisión metodológica de cálculo de emisiones que permitirá el establecimiento del punto de partida para los objetivos futuros, siembre bajo la guía de los criterios establecidos en las metodologías conocidas: CDP Climate Change, TCFD, SBTi.

IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA EN INSTALACIONES Y SERVICIOS

GRI 3-3, GRI 302-5, GRI 305-4, GRI 302-3

Urbaser ahorra energía en la gestión de las instalaciones gracias a medidas como la sectorización y monitorización del consumo eléctrico, que permite detectar las áreas con un mayor consumo para optimizar el uso, sustituir equipos menos eficientes o replantear el proceso, la sustitución progresiva de luminarias convencionales por tecnología LED o la instalación de aislamiento térmico en puntos críticos.

En relación con la gestión de la flota de vehículos, la organización aplica medidas tales como la optimización de rutas, la instalación de equipos de telemetría, el control automático de la presión de los neumáticos, el uso de neumáticos ECO o la impartición de cursos de conducción eficiente, entre otros.

La intensidad energética de Urbaser en 2022 alcanzó 0,73 GWh/millón de € facturado (en 2021, 0,92)

En 2022 Urbaser ha conseguido reducir su consumo de energía en 316 MWh (en 2021, 946 MWh) gracias a medidas de eficiencia energética.

Los residuos tratados en las instalaciones de Urbaser constituyen una fuente de energía que puede ser utilizada en los distintos procesos de aprovechamiento energético de la compañía, tanto para autoconsumo como para la exportación de energía eléctrica y térmica.

Los distintos procesos de aprovechamiento energético, biogás, valorización energética de rechazos y biomasa permiten generar energía eléctrica (que corresponde a la mayor parte de la energía consumida por el Grupo en sus actividades para el tratamiento de residuos y aguas, y combustibles fósiles para la flota de vehículos) durante sus procesos.

En el proceso de valorización material (ver apartado "jerarquía del residuo" en el apartado 2.3) cabe destacar dos tipos de actividades en Urbaser:

- **Obtención de biogás:** a través de la degradación natural de la materia orgánica (digestión anaerobia) en vertederos o de manera industrial provocando el proceso biológico acelerado. El metano liberado en la descomposición se puede:
    1. Capturar en el mismo momento para generar energía eléctrica y/o térmica.
    2. Depurar y obtener un biometano que se reintroduce en las redes de gas natural.
- **Waste to energy (conversión de residuos en energía):** donde a partir de la combustión de desechos se obtiene

electricidad. El proceso de generación de electricidad en una planta de conversión de residuos en energía se puede explicar en las siguientes etapas:

1. Los desechos se introducen en una cámara de combustión donde se queman y liberan calor.
2. El calor convierte el agua en vapor en una caldera.
3. El vapor a alta presión hace girar los álabes de una turbina para producir electricidad.
4. Un sistema limpieza de gases elimina los contaminantes del gas de combustión antes de que se liberen a través de una chimenea.
5. Las cenizas y escorias se retiran de la caldera y del sistema de limpieza de gases.

De esta energía eléctrica generada, cuyo 73% es de origen renovable (en 2021, el 64%) **se destina un 15% a autoconsumo y se exporta el 85% restante** (en 2021, 19% autoconsumo y 81% exportada). La energía autoconsumida supone un 12,5% mayor que la energía comprada a red; así mismo, la energía exportada supone 4,6 veces la energía eléctrica total comprada a red.

Energía generada

En GWh	2022	2021
Por fuente		
Electricidad	1.437,07	1.528,61
Calor	1.318,14	1.356,98
Por origen		
Renovable	1.722,41	1.669,30
No renovable	1.030,75	1.216,29
Por destino		
Auto consumida	844,19	897,73
Exportada	1.910,35	1.957,89

CONSUMO DE ENERGÍA RENOVABLE EN INSTALACIONES

GRI 3-3

Urbaser genera energía renovable gracias al **aprovechamiento energético de los residuos** y a las instalaciones fotovoltaicas que contribuyen también a este cometido. De esta energía renovable generada, las propias instalaciones de tratamiento consumen una parte, y contribuyen así a la reducción de las emisiones GEI.

A su vez, a través de su comercializadora de electricidad en España, el Grupo Urbaser ha contratado el 100% de energía con garantía de origen renovable, lo que implica que la totalidad de la electricidad consumida dentro de dicho contrato en España ha sido generada a partir de fuentes de energía renovable y tiene, por lo tanto, factor de emisión cero. Así mismo, Urbaser continúa implementando dicho acuerdo marco con nuevos suministros, con el objetivo de que se mantenga que el 100% de la energía consumida en España esté incluido y, por tanto, exento de emisiones. Del mismo modo, en Francia se han adquirido garantías de origen para neutralizar las emisiones del consumo de electricidad en dicho país. El consumo de electricidad de red con garantía de origen renovable se traduce en una reducción sustancial de las emisiones GEI anualmente, siendo una de las principales medidas en la consecución del objetivo de reducción de su huella de carbono. El objetivo fijado para 2022 fue de 183.000 MWh de electricidad comprada con GDO y se han conseguido aproximadamente 191.000 MWh superando en aproximadamente 8.000 MWh el objetivo.

Energía consumida

En GWh	2022	2021
Consumo directo (combustibles, electricidad auto consumida y calor auto consumido)	2.420,53	2.368,57
De la cual de origen renovable	509,30	713,32
Consumo indirecto (electricidad de red)	274,44	265,14
De la cual, de origen renovable	173,99	144,70

USO DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES ALTERNATIVOS EN LA FLOTA DE VEHÍCULOS

GRI 3-3, GRI 305-4, GRI 201-2

La compañía cuenta con una renovación gradual y continua de la flota en la que se apuesta por vehículos de cero y bajas emisiones. Por ello, Urbaser se compromete a incorporar el mayor número de vehículos ecológicos a su flota en todo el mundo, fijando el objetivo estratégico de alcanzar un 29% en 2022. En 2022, se logró superar el objetivo establecido llegando al 33,46% de flota ecológica.

Urbaser sigue acumulando conocimiento y experiencia tanto en la adquisición como en la gestión de los contratos con vehículos

ecológicos. Actualmente, el Grupo dispone de 1.683 vehículos de bajas emisiones y 4.242 vehículos cero emisiones (en 2021, 1.670 y 3.959, respectivamente), y del mayor centro privado de carga de GNV de España. Como resultado de esta renovación, en 2022 se ha incrementado la flota cero emisiones un 7% respecto a 2021.

Distribución de la flota mundial

	2022	2021
Flota propulsada por combustibles fósiles tradicionales	11.784	12.108
Flota propulsada por combustible ecológico[5]	5.925	5.629

Flota activa de bajas emisiones y cero emisiones

	2022	2021
Eléctrico	4.242	3.959
GNC	1.087	919
GLP	331	470
Híbrido	265	281

Retos que enfrentar a nivel mundial

La presencia de Urbaser en más de 19 países convierte en un gran reto la implantación de proyectos de flota ecológica en algunos de ellos, debido al nivel de desarrollo socioeconómico local, su legislación o, incluso, su cultura. Por regiones, estos son algunos de los principales desafíos a los que se enfrenta la compañía.

- **América Central y del Sur.** Las regulaciones sobre las emisiones contaminantes pueden ser más o menos activas en función del país. Sin embargo, tienen en común una importante tendencia a utilizar vehículos impulsados por combustibles fósiles tradicionales en lugar de vehículos ecológicos.
- **Oriente Medio.** En la mayoría de estos países su economía depende de la exportación de petróleo y sus derivados. El uso de combustibles fósiles tradicionales está ligado a su bajo precio dentro de esta región.
- **Asia.** Es la región más asimétrica, incluyendo desde países con un importante desarrollo tecnológico y gran conciencia ecológica, hasta países con un bajo nivel de desarrollo socioeconómico, en los que los vehículos alimentados por combustibles fósiles tradicionales constituyen la única alternativa.

Proyectos destacados en movilidad sostenible

Seguimiento del comportamiento del conductor a través de la telemetría

Este proyecto busca, a través de las buenas prácticas de la conducción, obtener una reducción del consumo energético y de las emisiones contaminantes asociadas. En las diferentes pruebas piloto realizadas se ha comprobado que podría obtenerse una disminución del consumo de combustible, gracias a un proceso de mejora continua en la gestión y monitorización del comportamiento de los conductores.

Adhesión al acuerdo CEPSA- BEGAS para el uso de BIOPROPANO

Con este acuerdo, Urbaser se compromete con el uso de BIOPROPANO en vehículos pesados, contribuyendo así a la descarbonización y la reducción de la huella de carbono.

5.3.2 Midiendo nuestra huella

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 302-1

El incremento del consumo de energía renovable, tanto en instalaciones como en flota, derivado de la aplicación de las medidas descritas, y la participación en Proyectos Clima, se han traducido en 2022 en una reducción del 13,5% en la intensidad de emisiones de alcance 1 y 2 para el período 2021-2022, alcanzando las 0,088 tCO_2e/k€ facturado.

Además, con un 33,46% de flota ecológica, la compañía ya ha superado en 2022 el objetivo establecido para este año (29%). Esta medida, unida a la generación de energía de origen renovable, la recuperación de materiales y combustibles y la valorización

[5] El perímetro de reporte sobre la flota ecológica en 2022 excluye los datos de Ecuador, como toda la información no financiera reportada. La fecha efecto de la exclusión de los datos es desde 01/01/2022, no afectando los datos del 2021.

del compost, ha permitido evitar la emisión de 2.677.171,9 tCO_2e a la atmósfera en 2022 (en 2021 2.213.695,57 tCO2), lo que supone un aumento del 21% en emisiones evitadas con respecto a 2021.

Urbaser tiene una alta cantidad de emisiones de alcance 3 fundamentalmente ligada a los vertederos y a las incineradoras que gestiona para sus clientes. Aunque su ámbito de actuación es más limitado en estos activos, en un entorno regulatorio de incremento de reciclaje establecido especialmente en la Unión Europea para los próximos años, Urbaser está comprometido con la aportación de soluciones a sus clientes que permitan reducir esas emisiones.

Huella de carbono global de Urbaser (tCO_2e)*

	2022	2021
Alcance 1	233.704	198.830
Alcance 2	33.207	20.955
Alcance 3	6.863.099	6.787.628

* Los GEI contemplados en la huella de carbono de Urbaser son el CO2 de origen fósil, el CH4 y el N2O. Otros GEI como los HFC, PFC y SF6 se excluyen por baja representatividad o porque no aplican en la actividad de Urbaser.

** Respecto a los datos de emisiones del Grupo Urbaser de 2022, hay que tener en cuenta que el alcance de la auditoría externa de AENOR para la norma UNE- EN ISO 14064:19 se ha ampliado a nivel global, en comparación con el dato de 2021, el cual estaba auditado únicamente en España. En cuanto al dato de 2022 de las emisiones de alcance 1, emisiones por la combustión en fuente fija y móvil con control operacional, el incremento respecto al dato de 2021 se debe al aumento de contratos con control operacional. Por otro lado, el dato de emisiones de alcance 2 de 2022, emisiones por el consumo de electricidad de red es con el método de localización, ya que no está auditado todavía por el método de mercado (con garantías de origen renovable), de ahí ese incremento respecto al dato de 2021.

Metodología de cálculo de la huella de carbono

Con el fin de implementar la huella de carbono, Urbaser se ha acogido a las metodologías internacionales reconocidas: Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte de Emisiones de GEI de GHG Protocol, y el EPE Protocol, guía con las especificaciones del sector de los residuos. Ambas son compatibles con la ISO 14064:2019. Además, los cálculos se han basado en las Directrices del IPCC para el desarrollo de los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero.

Fases implantadas para la recopilación y cálculo

En primer lugar, Urbaser llevó a cabo el reporte de datos utilizando un sistema de recopilación centralizado, el cual permite asegurar la homogeneidad de los cálculos de huella de carbono entre contratos y/o instalaciones para una misma fuente de emisión[6].

1. A través de este sistema, los datos de actividad necesarios para desarrollar los cálculos se recopilan a nivel de contrato cuando el cliente es la administración pública o a nivel de instalación cuando el cliente pertenece al sector privado. Éstos se transmiten al nivel corporativo de Urbaser después de un primer control de calidad del responsable de Planta o Contrato.

2. A continuación, a nivel corporativo se procede a un segundo filtro el cual consiste en verificar que se han rellenado de forma correcta los campos imprescindibles para el desarrollo de los cálculos y que el orden de magnitud de los datos reportados no es incoherente.

3. Los cálculos se ejecutan entonces para cada instalación o contrato y para cada área de actividad. En este sentido, se ha creado una serie de herramientas de cálculo modulables a través de macros en las que se integra todas las actividades que tiene Urbaser y los procesos ejecutados en cada una de ellas.

En segundo lugar, para más consistencia y homogeneidad de los datos, se han diseñado criterios de recopilación plasmados dentro de un protocolo que ha sido distribuido a todos los responsables de plantas y contratos. Este protocolo implantado a nivel global en Urbaser y para cada una de sus áreas de actividad, define:

- Cómo reportar según el nivel de desglose o agregación de los datos solicitados.
- Las fuentes de obtención de los datos recomendada.
- Los datos por defecto o métodos estimación para paliar la ausencia o difícil recopilación de datos.
- Las orientaciones y alertas de desviaciones para solventar posibles errores de reporte.
- Las precauciones específicas relativas al funcionamiento de la herramienta.

Por último, una vez finalizado el reporte de datos se procede a la revisión, análisis, seguimiento de la calidad del dato y aseguramiento mediante estudios de la evolución de los datos históricos con el uso de la herramienta Power BI o también una revisión basada en los indicadores ambientales (GRI) para obtener la huella de carbono consolidada a nivel global de Urbaser.

[6] Las fuentes de factores de emisión y datos auxiliares utilizados provienen de: Inventario Nacional de Emisiones de España (INE) (Edición 2021); MITECO (OECC Julio 2022); Líneas directrices IPCC, 2006; Federaciones del sector energético español; Quinto informe del IPCC, de 2007; European Environmental Agency (EEA); FNADE; Base de datos Eco Invent (SimaPro); Base de datos de Prognos; EPA (2006); UK Government conversion factors for Company Reporting-DEFRA 2022; RD 61/2006; Empresa desgasificación HOFSTETTER; Base carbone del Ademe; Urbaser

Modificaciones en el cálculo de la huella de carbono de 2022

Para el cálculo de las emisiones del grupo Urbaser se ha tenido en cuenta la modificación de la norma ISO-UNE 14064:2019 Gases de efecto invernadero, la cual establece unos límites de informe con emisiones clasificadas por categorías y subcategorías, en comparación con los alcances de la anterior versión de la norma, además se ha ampliado el alcance a nivel global, por lo que el año base para comparar con futuros reportes de huella de carbono se establece en el año 2022. Las categorías y actividades relativas a otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) incluidas en el cálculo son:

- **Categoría 1. Emisiones y remociones directas de GEI.**
  - Emisiones directas por la combustión en fuente fija con control operacional
  - Emisiones directas por la combustión en fuente móvil con control operacional
- **Categoría 2. Emisiones indirectas de GEI causadas por energía importada**.
  - Emisiones indirectas por el consumo de electricidad de red con el método de mercado (con control operacional)
- **Categoría 3. Emisiones indirectas de GEI causadas por el transporte.** Incluye las siguientes subcategorías:
  - Emisiones indirectas de GEI por transportes aguas arriba
  - Emisiones indirectas de GEI por transportes aguas abajo
  - Emisiones indirectas de GEI por viajes in itinere
- **Categoría 4. Emisiones indirectas de GEI causadas por productos que utiliza la organización.** Incluye las siguientes subcategorías:
  - Emisiones por el consumo de agua
  - Emisiones por el consumo de combustibles
  - Emisiones por el consumo de consumibles de operación y mantenimiento
  - Emisiones por la compra de maquinaria móvil
- **Categoría 5. Emisiones indirectas de GEI asociadas con el uso de productos de la organización.** Incluye la siguiente subcategoría:
  - Emisiones por el uso de compost y bioestabilizado como fertilizante
- **Categoría 6. Otras emisiones indirectas**
  - Emisiones por la combustión en fuente fija sin control operacional
  - Emisiones por la combustión en fuente móvil sin control operacional
  - Emisiones por el consumo de electricidad de red con el método de localización (sin control operacional) (no cuantifica para la huella)
  - Emisiones por el consumo de electricidad de red con el método de mercado
  - Emisiones fugitivas y difusas de los procesos de tratamiento de residuos
  - Vertedero: fugas de CH4, formado en la descomposición del RSU.
  - Procesos aerobios: emisiones difusas de CH4 y N2O proveniente de la materia orgánica.
  - Procesos anaerobios: fugas de CH4 de la digestión de la materia orgánica.
  - Tratamiento de efluentes y aguas residuales: N2O y CH4 proveniente del contenido de materia orgánica y de proteína en aguas a tratar y vertidas.
  - Valorización energética y combustión en antorcha del biogás: CO2, CH4 y N2O de la combustión, y CH4 inquemado.
  - Incineración de RSU: CO2, CH4 y N2O de la combustión de residuos.
  - Emisiones por el rechazo y residuos gestionados en Urbaser

Intensidad de emisiones (tCO_2e)

	2022	2021
Intensidad de emisiones*	0,002	0,002

* Emisiones GEI incluidas en la ratio de intensidad: directas (alcance 1), indirectas (alcance 2) y otras indirectas (alcance 3).

Emisiones a la atmósfera evitadas (tCO_2e)

	2022	2021
Emisiones a la atmósfera evitadas (tCO2e)	2.677.171,9	2.213.695,57

5.3.3 Adaptación a la emergencia climática

201-2

Para complementar las estrategias de mitigación ante la emergencia climática, Urbaser apuesta por el autoconsumo de energía con el objetivo de reducir la dependencia energética del exterior.

Así, Urbaser genera energía gracias al aprovechamiento energético de los residuos y cuenta con instalaciones solares fotovoltaicas que contribuyen a la generación de electricidad renovable.

Del total de energía generada en 2022, un 31% fue autoconsumida en las propias instalaciones y servicios de la compañía, lo que contribuye de manera significativa a reducir la dependencia energética del exterior.

Energía autoconsumida

	2022	2021
Energía autoconsumida	31%	29%

La apuesta de la compañía por el fomento del uso de energías renovables y el aprovechamiento eficiente de los recursos locale se materializa, entre otros proyectos, en el desarrollo de varias instalaciones solares fotovoltaicas que también fomentan el consumo de electricidad autogenerada.

Proyectos destacados en la gestión del cambio climático

Sello "Calculo, Reduzco y Compenso" (España) Además de calcular desde 2013 sus emisiones de GEI en España con la herramienta UrgeCO2, Urbaser fue la primera empresa del sector en conseguir, en 2019, el sello "Calculo, Reduzco y Compenso" otorgado por la Oficina Española de Cambio Climático (OECC).

Uso de las Garantías de Origen Renovable (España). Las plantas de Urbaser que producen electricidad a través del biogás obtenido en las instalaciones de biometanización, del biogás extraído de los vertederos o de la valorización energética de los residuos generan Garantías de Origen Renovable (GDO).

Bosque Urbaser en Arganda del Rey (España). Inscrito en el Registro del MITERD como proyecto de absorción, el Bosque Urbaser se extiende por 5,3 ha, pobladas por más de 4.200 árboles cuya plantación arrancó en 2022. Gracias a la absorción de CO_2 Urbaser obtuvo en 2021 el sello "Compenso".

Proyectos Clima (España). Los denominados Proyectos Clima son iniciativas de reducción de emisiones desarrollados en España, promovidos por el Fondo de Carbono para una Economía Sostenible (FES-CO2) para marcar una senda de transformación del sistema productivo español hacia un modelo bajo en carbono

5.4 Protección de los ecosistemas

GRI 304-1

De acuerdo con el último Informe sobre Riesgos Globales del Foro Económico Mundial 2023, la pérdida de biodiversidad ya representa el cuarto riesgo más importante a largo plazo, tras ir escalando posiciones en los últimos años. Un protagonismo de la naturaleza que en 2022 alcanzó un hito histórico con el **Acuerdo de Kunming-Montreal** —en el marco de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica (COP15)— para revertir la pérdida de capital natural. El compromiso alcanzado del 30x30 fija un objetivo de protección del 30% del planeta y el 30% de los ecosistemas degradados para 2030.

En este contexto, Urbaser, como compañía con presencia global, considera la **protección de la biodiversidad** y el **uso responsable del patrimonio natural** no sólo un imperativo ético; sino, sobre todo, un requisito necesario para consolidar un modelo de sostenibilidad global. Trabajar por el desarrollo económico y el progreso social pasa por contribuir activamente a la conservación de las especies animales y vegetales.

Fiel a este compromiso, la compañía evalúa los posibles impactos sobre la biodiversidad en todas sus operaciones, y establece en cada caso planes de vigilancia ambiental para garantizar una correcta gestión, control y seguimiento de las medidas preventivas y correctoras en cada centro o servicio.

Urbaser presta su servicio en 15 espacios naturales protegidos en España, Argentina, Francia y Suecia. Desde la recogida selectiva o la limpieza de playas, en todos los servicios —operaciones de bajo impacto ambiental— la compañía respeta los controles especiales de protección medioambiental (aire, agua, suelo, especies, etc.) recogidos tanto en los pliegos de condiciones de estos servicios como en la normativa vigente en esos espacios naturales.

Como parte de su plan Let's Change 2025, Urbaser está trabajando en la definición de una **estrategia de biodiversidad** para responder a las demandas sociales y al nuevo marco regulatorio en materia de lucha contra la deforestación y protección de la fauna.

CUIDADO DE LOS OCÉANOS Y LA VIDA MARINA

Preservación de la riqueza marina en las costas de Aqaba (Jordania)

En 2022 Urbaser continuó colaborando con diversas autoridades locales y organizaciones de la zona (Aseza y la Asociación de Buceadores de Aqaba, principalmente) para contribuir a la concienciación y la recogida de residuos en las playas de la ciudad jordana de Aqaba. Esta zona, situada junto al Mar Rojo, es especialmente valorada por los buceadores gracias a sus espectaculares barreras de coral.

Con el objetivo de proteger y preservar esta riqueza marina de incalculable valor, se llevan a cabo campañas mensuales en todas las playas de Aqaba, en las que los buceadores recogen la basura flotante y aquella depositada en las profundidades del Mar Rojo. Este proyecto también involucra a voluntarios de colegios y asociaciones en campañas de limpieza de las playas.

Adhesión a la Estrategia Verde del Puerto de Algeciras (España)

Sertego, filial del Urbaser encargada de la gestión integral y sostenible de los residuos industriales, se adhirió a finales de 2022 a la Estrategia Verde de la Autoridad Portuaria Bahía de Algeciras, que recoge 12 compromisos de sostenibilidad ambiental, social y económica, entre las que se encuentra la protección de los ecosistemas y la biodiversidad.

Por su ubicación, la bahía de Algeciras es un importante lugar de paso de especies migratorias tanto de aves como de cetáceos. Este entorno geográfico presenta una gran variedad de hábitats y, cuenta por ello, con varias figuras de protección ambiental.

La actividad de Sertego transforma las aguas de sentinas que generan los buques y que décadas atrás acababan en mares y playas. Ahora este residuo llega a la planta y, a través de varios procesos físico-químicos y biológicos, se convierte, por un lado, en agua limpia (que se vierte al mar) y en combustible, que vuelve a alimentar los motores de los barcos.

PRESERVACIÓN DE LOS ECOSISTEMAS TERRESTRES Y URBANOS

The Vale Landscape Heritage Trust (VLHT)

Urbaser, a través de su filial Severn Waste Service, apoya a la organización The Vale Landscape Heritage Trust (VLHT) desde el inicio de su actividad en 2003. Esta organización centra sus esfuerzos en la protección y la conservación del paisaje en la zona del valle que rodea a las localidades de Evesham y Pershore, en Reino Unido. Gracias a la ayuda de Severn Waste Service —junto con administraciones y otras organizaciones colaboradoras— VLHT protege más de 140 hectáreas de tierra en más de 20 espacios. Entre los espacios gestionados se incluyen llanuras aluviales, huertos y prados, todos ellos protegidos, y en la mayoría de los casos, restaurados o mejorados.

Entre los logros alcanzados en 2022 destaca la gestión de los pastos de Littleton, un terreno donde el pastoreo de ovejas en las

épocas adecuadas del año ha permitido un importante aumento de las flores silvestres y de las mariposas, abejorros y otros polinizadores asociados a ellas; así como la restauración del huerto de Naunton Court, que ha conseguido mantener vivas antiguas variedades autóctonas de manzanos y garantizar el suministro de alimento tanto a los habitantes de la zona como a su fauna hoy y en el futuro.

Saneamiento en Matanza-Riachuelo y Río de la Plata

En 2022, el Grupo Urbaser limpió y recogió residuos de uno de los diez lugares más contaminados del mundo: la cuenca Matanza-Riachuelo. En este curso de agua de 64 km, que nace en la provincia de Buenos Aires y desemboca en el Río de la Plata, la compañía participó en la limpieza de un trayecto de 17,48 km, la zona que abarca desde Puente La Noria hasta Vuelta de Rocha.

Se realizaron labores de limpieza en un trayecto del Río de la Plata, cubriendo en concreto el **trayecto desde el Arroyo Raggui hasta la desembocadura de la cuenca Matanza-Riachuelo**, exceptuando la zona portuaria. Un total de 17,48 km, en los que se llevan a cabo actividades de:

- Limpieza del camino, de las desembocaduras de los arroyos y recogida diferenciada de residuos
- Retiro de objetos voluminosos de forma manual o mecanizada.
- Transporte y disposición final de los residuos recolectados.

El **curso de este riachuelo** concentra más del 10% de población en riesgo de vulnerabilidad de toda Argentina y recibe grandes cantidades de residuos industriales de las fábricas limítrofes, causando un enorme impacto medioambiental y de salubridad. Se trata de la zona más urbanizada e industrializada del país, convirtiéndose en el río más contaminado de Latinoamérica. Las tareas realizadas consistieron en:

- Limpieza y recogida diferenciada de residuos.
- Retiro de objetos voluminosos de forma manual o mecanizada.
- Desmalezamiento, corte de pasto, fumigación y desratización.
- Extracción y poda de especies arbóreas y arbustivas según su estado fitosanitario.

Con el fin de reducir impactos ambientales y de la optimización del uso de los recursos naturales se decidió dar inicio al reciclaje de agua, siendo una tarea que se encuentra dentro de los lineamientos establecidos dentro de nuestras políticas de medioambiente.

Iniciada la plantación de árboles en el Bosque Urbaser

Como se detalla en el apartado 5.3.3. Adaptación a la emergencia climática, el Bosque de Urbaser nació en 2021 como proyecto de compensación de la huella de carbono de la compañía, tras llegar a un acuerdo a cuatro años con el Ayuntamiento de Arganda y Reforestum. En 2022 Urbaser comenzó la **plantación de 4.240 árboles de siete especies diferentes**: pino piñonero, olivo, encina, queijo, almendro, espino majuelo y olmo.

Con este proyecto Urbaser persigue dos objetivos: por un lado, la **absorción de 1.518 toneladas de CO_2 a lo largo de 50 años**, y por otro, la **repoblación** de un terreno próximo al entorno del Parque Regional del Sureste de la Comunidad de Madrid. Este espacio alberga algunas de las entidades biogeográficas más ricas e interesantes de la región, con formaciones vegetales y poblaciones de fauna de gran diversidad y riqueza de especies.

Además, el proyecto del Bosque Urbaser pone de manifiesto el **apoyo de la compañía al ODS 11** (Creación de espacios verdes y sostenibles dentro de las ciudades) y al **ODS 13** (Acción por el clima).

Jornada de limpieza de espacios verdes

Con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente, **más de 200 voluntarios** de Urbaser participaron en una jornada de limpieza de espacios verdes en diferentes lugares de España. En una sola jornada, gracias a la implicación de los profesionales de la compañía, se pudieron **recuperar más de 2.500 kilos de residuos**.

6. Las personas, nuestro motor de crecimiento

6.1. Nuestro talento: conocimiento y compromiso compartido

6.1.1 Nuestro modelo de gestión de personas

GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-24

El **Plan Director de Personas** busca apoyar la estrategia general de Urbaser asegurando las capacidades organizativas y humanas que permitan alcanzar los objetivos de negocio y sostenibilidad de la compañía. Las personas de Urbaser son un activo estratégico crítico que contribuye a crear valor sostenible para la compañía y para la sociedad, a través de su trabajo, talento y compromiso.

Conscientes del papel que juega la compañía en el desarrollo de las personas y la mejora de su calidad de vida en todos los países en los que opera, Urbaser lleva a cabo actuaciones en estas áreas con un impacto positivo en los entornos en los que está presente y con todos los grupos de interés, tanto internos (empleados), como externos (sociedad, proveedores, clientes y asociaciones).

Para afrontar los retos presentes y futuros, la compañía está altamente comprometida con ofrecer un ambiente de trabajo atractivo, a través de un empleo de calidad, trabajo significativo, oportunidades de formación y desarrollo profesional, remuneración adecuada, respeto por la diversidad y la igualdad de oportunidades, y el fomento de un entorno de trabajo seguro y saludable. Esta estrategia se desarrollará a través de las líneas de actuación integradas en el plan **Let's Change 2025** y sus respectivas iniciativas y acciones.

El más alto nivel con responsabilidad estratégica para definir políticas, iniciativas y compromisos relacionados con la gestión de personas es el Consejero Delegado, seguido del director corporativo de recursos humanos. El Consejero Delegado aprueba las políticas e iniciativas a propuesta del director corporativo de RR.HH. A nivel operativo, se delegan la implementación, vigilancia y reporte de las políticas e iniciativas aprobadas en los países a través de las figuras del director y director de recursos humanos de cada país.

Para la implantación del Plan Director de Personas existe un comité de seguimiento que se reúne quincenalmente para monitorizar la ejecución de las iniciativas globales planificadas. Este comité está formado por los profesionales de recursos humanos que tienen responsabilidad corporativa. Un equipo que se reúne —más allá de necesidades puntuales— con una periodicidad mensual, ya sea individual o colectivamente, con los directores de recursos humanos de cada país para monitorizar la ejecución de las políticas y proyectos globales.

6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión

PRINCIPALES MAGNITUDES SOBRE EMPLEADOS

GRI 2-7, GRI 3-3, , GRI 407-1, GRI 405-1

Los datos de plantilla en 2022 se ven afectados por los cambios en el perímetro de reporte de la información no financiera, sobre todo la salida de Ecuador del alcance y ventas de activos.

Plantilla a 31 de diciembre

Por género	2022		2021	
	Total	%	Total	%
Mujeres	14.082	28,09%	17.670	29,59%
Hombres	36.055	71,91%	42.049	70,41%
Total	**50.137**	**100%**	**59.719**	**100%**

Los datos se ven condicionados a la subrogación del personal de los contratos en los que la compañía opera. En el caso de la plantilla corporativa, el 41% son mujeres y el 59% son hombres.

Por edad	2022		2021	
	Total	%	Total	%
<30	6.832	13,63%	8.543	14,31%
30 - 50	29.352	58,54%	34.263	57,37%
>50	13.953	27,83%	16.913	28,32%

Por categoría profesional	2022	2021
Equipo directivo	161	197
Mandos intermedios	865	1.048
Técnicos	1.898	2.369
Puestos operativos	47.213	56.105

Por país	2022	2021
Argentina	3.352	3.401
Bahrein	1.392	1.383
Chile	4.609	5.039
Colombia	1.952	2.022
Dinamarca	623	585
Ecuador	-	2.824
España	22.345	28.377
Estados Unidos	28	8
Finlandia	278	344
Francia	1.394	1.311
India	10.954	10.702
Italia	135	125
Jordania	393	455

Marruecos	21	3
México	253	344
Noruega	378	386
Omán	342	322
Polonia	26	-
Reino Unido	1.312	1.519
Suecia	350	462
Venezuela	-	107
Total	**50.137**	**59.719**

Empleados afiliados a una organización sindical

	2022	2021
Empleados afiliados a una organización sindical	10.026	10.955

Profesionales en la plantilla de Urbaser en 19 países

	2022	2021
Profesionales en la plantilla de Urbaser en 19 países	50.137	59.719

Número total de horas de absentismo

	2022	2021
Número total de horas de absentismo	10.434.556	10.907.879

Tasa de rotación de empleados

	2022	2021
Tasa de rotación de empleados	19,84%	18%

Mujeres en plantilla

	2022	2021
Mujeres en plantilla	14.082	17.670

Hombres en plantilla

	2022	2021
Hombres en plantilla	36.055	42.049

Uno de los intangibles más importantes del negocio es el valor aportado por los profesionales de Urbaser en todo el mundo y, por ello, se apuesta por mejorar la **estabilidad** y **calidad en el empleo**. Para asegurar que se cuenta con personas altamente capaces y comprometidas, la compañía orienta sus esfuerzos en:

- **Atraer talento único.** Urbaser busca presentar una propuesta de valor atractiva para las personas interesadas en trabajar en la compañía. Para ello, está presente en medios y redes sociales digitales como estrategia clave de reclutamiento, así como en las universidades locales e internacionales que forman a personas con perfiles potencialmente válidos para las necesidades de la organización. Se mide la eficacia de los diferentes canales de captación y los pasos en el proceso de selección para mejorar la disponibilidad de candidatos valiosos y aumentar así la calidad de las decisiones de contratación. También se valora —como fuente adicional de reclutamiento— a estudiantes en prácticas, tanto becarios como recién graduados, y se promueve la presentación de candidatos referenciados por empleados actuales.

- **Contratar eficaz y equitativamente.** Este proceso empieza por el estudio y la planificación de las necesidades de contratación de personal a corto, medio y largo plazo, partiendo de análisis descriptivos y predictivos de datos de personas (*people analytics*). La selección de personas es realizada con métodos sistemáticos y rigurosos para tomar decisiones equitativas y de calidad, asegurando un enfoque inclusivo y siempre con el objetivo de que la persona elegida encaje lo máximo posible en el puesto y la organización.

- Urbaser ofrece un paquete de **bienvenida, acogida y acompañamiento** durante la fase de incorporación a la compañía.

Plantilla a 31 de diciembre por tipo de contrato

Por género	Contratos indefinidos		Contratos temporales		Contratos totales		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	**Total**
2022	11.229	29.346	2.853	6.709	14.082	36.055	**50.137**
2021	13.836	35.402	3.834	6.647	17.670	42.049	**59.719**

Por país	Contratos temporales	Contratos indefinidos	Total
Argentina	183	3.169	**3.352**
Bahrein	1.385	7	**1.392**
Chile	1.805	2.804	**4.609**
Colombia	109	1.843	**1.952**
Dinamarca	132	491	**623**
España	5.279	17.066	**22.345**
Estados Unidos	-	28	**28**
Finlandia	30	248	**278**
Francia	60	1.334	**1.394**
Gran Bretaña	24	1.288	**1.312**
India	-	10.954	**10.954**
Italia	13	122	**135**
Jordania	393	-	**393**
Marruecos	-	21	**21**
México	-	253	**253**
Noruega	26	352	**378**
Omán	16	326	**342**
Polonia	19	7	**26**
Suecia	88	262	**350**
Total	**9.562**	**40.575**	**50.137**

Por edad	2022		2021	
	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Contratos indefinides	Contratos temporales
<30	4.461	2.371	5.965	2.575
30 - 50	23.894	5.458	28.386	5.887
>50	12.220	1.733	14.887	2.019
Total	**40.575**	**9.562**	**49.238**	**10.481**

Por categoría profesional	2022		2021	
	Contratos indefinidos	Contratos temporales	Contratos indefinides	Contratos temporales
Equipo directivo	159	2	195	1
Mandos intermedios	833	32	1.021	27
Técnicos	1.666	232	2.124	245
Puestos operativos	37.917	9.296	45.898	10.208
Total	**40.575**	**9.562**	**49.238**	**10.481**

Plantilla a 31 de diciembre por tipo de jornada

Por edad	2022		2021	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
<30	6.115	717	7.244	1.299
30 - 50	27.322	2.030	31.027	3.237
>50	12.555	1.398	14.456	2.456
Total	**45.992**	**4.145**	**52.727**	**6.992**

Por categoría profesional	2022		2021	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Equipo directivo	158	3	194	3

Mandos intermedios	854	11	1.033	14
Técnicos	1.741	157	2.173	195
Puestos operativos	43.239	3.974	49.326	6.780
Total	**45.992**	**4.145**	**52.727**	**6.992**

Por género	**2022**		**2021**	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombre	35.088	967	39.733	2.316
Mujer	10.904	3.178	12.994	4.676
Total	**45.992**	**4.145**	**52.727**	**6.992**

PROMEDIOS

Promedio anual por tipo de contrato

Por género	**2022**		
	Indefinido	Temporal	Total
Hombre	33.006	6.791	39.797
Mujer	12.047	2.773	14.820
Total	**45.053**	**9.564**	**54.617**

Por edad	**2022**		
	Indefinido	Temporal	Total
<30	4.683	2.267	6.950
30 – 50	26.302	5.467	31.769
>50	14.068	1.830	15.898
Total	**45.053**	**9.564**	**54.617**

Por categoría profesional	**2022**		
	Indefinido	Temporal	Total
Equipo directivo	163	2	165
Mandos intermedios	885	28	913
Técnicos	1.795	226	2.021
Puestos operativos	42.210	9.308	51.518
Total	**45.053**	**9.564**	**54.617**

Promedio anual por tipo de jornada

Por género	**2022**		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Hombre	38.717	1.081	39.798
Mujer	11.566	3.253	14.819
Total	**50.283**	**4.334**	**54.617**

Por edad	**2022**		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
<30	6.233	718	6.951
30 – 50	29.679	2.089	31.768
>50	14.371	1.527	15.898
Total	**50.283**	**4.334**	**54.617**

Por categoría profesional	**2022**		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Equipo directivo	162	3	165
Mandos intermedios	900	13	913
Técnicos	1.847	174	2.021
Puestos operativos	47.374	4.144	51.518
Total	**50.283**	**4.334**	**54.617**

La compañía no dispone de la información promedio por tipo de jornada y tipo de contrato segregados por género, edad y categoría profesional para el año 2021.

En los últimos años el sector ha experimentado una notoria evolución, tecnificación y mejora en la calidad del empleo. Una tendencia que se ha traducido en una mayor **profesionalización**, gracias a las mejoras alcanzadas en la seguridad, salud, formación y remuneración de los empleados. Fruto de todo esto, el sector se encuentra bien posicionado para atraer un talento más diverso en cuestiones de género, perfil profesional o edad.

Por otra parte, como consecuencia de la expansión internacional de Urbaser y a que lleva a cabo un negocio intensivo en capital humano, se ha producido un incremento de nuevas contrataciones a nivel nacional e internacional. Del mismo modo, la finalización o el cese de contratos con las Administraciones públicas conlleva un efecto inmediato en la plantilla, con una mayoría de trabajadores subrogados.

Para aumentar la estabilidad de la plantilla, Urbaser está acometiendo iniciativas que permiten comprobar regularmente el grado de **compromiso de las personas**, pulsando su satisfacción y motivación. Con este fin, la compañía ha rediseñado la metodología de encuesta de clima laboral con aplicación global, empezando su implementación en el último trimestre de 2022 a nivel de personal de estructura en España. Con una participación del 73% de la muestra —entre ellos, empleados de diferentes áreas y perfiles—, se ha realizado un análisis pormenorizado de los resultados y se ha planteado un plan de mejoras. Está planificada la aplicación de la encuesta de clima laboral al personal de estructura en el resto de países donde opera Urbaser durante 2023.

Además, en 2022 también se ha puesto en marcha un proceso formal de entrevista de salida, con el objetivo de sondear —entre las personas que deciden abandonar Urbaser voluntariamente— los motivos y conocer su experiencia como empleados en diferentes aspectos. Con la información obtenida en un periodo significativo, se analizarán las pautas comunes que permitan definir acciones de mejora.

Por último, se ha iniciado un plan para estudiar los momentos críticos del ciclo de vida de la experiencia de empleado, desde su incorporación hasta su salida. Este plan está llamado a facilitar también la implantación de mejoras en la gestión de personas y equipos, así como en el entorno laboral.

Despidos

Por rango de edad	2022	2021
<30	1.203	1.063
30 - 50	1.971	1.664
>50	861	781
Total	**4.035**	**3.508**

Por género	2022	2021
Mujeres	586	335
Hombres	3.449	3.173
Total	**4.035**	**3.508**

Por categoría profesional	2022	2021
Equipo directivo	8	10
Mandos intermedios	59	71
Técnicos	193	179
Puestos operativos	3.775	3.248
Total	**4.035**	**3.508**

En países donde no opera la subrogación se considera dentro del término de “despidos” a todos aquellos trabajadores que tenemos que desvincular por finalización de proyectos (por ejemplo, en Chile, Colombia, México y países nórdicos). Por lo tanto, la cifra de despidos se ve incrementada por la finalización de contratos en 2022, pero no por el incremento de despidos que obedezcan a motivos disciplinarios. Estimamos que, en la mayoría de estos casos, los empleados pasan a formar parte de la plantilla del adjudicatario del nuevo contrato.

Tasa de rotación

General	2022	2021
General	19,84%	18%

Por género	2022	2021
Mujeres	23,87%	18,1%
Hombres	18,34%	18,5%

Por rango de edad	2022	2021
<30	41,08%	49,29%
30 – 50	21,28%	17,44%
>50	7,68%	7,22%

Por país	2022	2021
Colombia	18,27%	15,03%
Suecia	23,40%	13,64%
Reino Unido	21,28%	18,10%
Omán	17,61%	23,60%
México	47,42%	36,05%
Marruecos	-	-
Jordania	26,40%	16,26%
Italia	4,49%	2,4%
Francia	3,54%	3,59%
Finlandia	24,88%	24,42%
España	8,92%	4,31%
Chile	9,35%	10,20%
Bahrein	9,21%	17,21%
Argentina	2,87%	3,59%
Noruega	2,84%	1,81%
Dinamarca	19,25%	16,41%
Polonia	48,93%	-
Estados Unidos	26,81%	25%
India	55,86%	71,59%
Total	**19,84%**	**18,35%**

La tasa de rotación global se ve altamente condicionada por la elevada tasa de rotación en India, país en el cual la mayor parte de la plantilla trabaja en puestos operativos. Sin contar la tasa de rotación de la India, el dato global sería de 10,90%.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

GRI 401-2

En el marco de los programas de apoyo al empleado, Urbaser ofrece esquemas de trabajo flexible y programas de apoyo al trabajador en su entorno familiar para conseguir una **conciliación** lo más satisfactoria posible entre su vida privada y laboral. Entre ellos, la compañía ofrece esquemas de trabajo remoto flexible en las oficinas centrales de España.

Urbaser establece las horas anuales de la jornada de trabajo y la distribución de la misma según lo establecido en los distintos convenios de cada país, que cumplen siempre la legislación de cada zona en la que se opera.

Horas totales de absentismo

Gestionar adecuadamente el cumplimiento del horario laboral de los equipos constituye una de las principales preocupaciones de Urbaser. Para ello la compañía apuesta por medidas como la formación de todos los mandos intermedios y la dotación de herramientas tecnológicas para el análisis y control de las horas trabajadas.

	2022	2021
Horas totales de absentismo	10,4 M	10,9 M

PRÁCTICA DESTACADA

En España durante 2022 Urbaser continuó con su programa **LoQue+iMPorTa**, que persigue persigue varios objetivos: contribuir con un entorno laboral saludable, fortalecer la motivación, participación y satisfacción de los empleados, así como reforzar su orgullo de pertenencia a la compañía.

Con una cobertura de más de 1.600 empleados, este programa se estructura en dos áreas de actuación: “Para ti” es el área que incluye los beneficios y momentos que la empresa ofrece a los trabajadores; y “Desde ti” engloba las ideas que los trabajadores pueden aportar para la transformación y mejora de la compañía, así como las acciones y campañas de acción social y voluntariado corporativo en las que pueden participar, ayudando a aumentar la huella social positiva generada por la compañía.

Beneficios Que+iMPorTan	Momentos Que+iMPorTan	Gestos Que+iMPorTan	Ideas Que+iMPorTan
Condiciones fuera del convenio tipo, conciliación, salario flexible, ofertas, subvenciones, etc.	Actividades, charlas, momentos compartidos con otros compañeros	Voluntariado corporativo y colaboración en campañas benéficas.	Escucha de las sugerencias de los empleados que ayuden a desarrollar la compañía.

- Salariflex 2023: tarjeta de transporte, tarjeta de comida, servicio de guardería y seguro médico
- Coche compartido
- Pádel interempresas
- Jornada de limpieza de espacios verdes: 200 voluntarios y 2.500 kg de residuos recogidos
- Tapones para una nueva vida de la Fundación SEUR
- Mis gafas, tus gafas junto a Médicos Mundi
- Información para colaborar con ONGs para apoyar a Ucrania

Entre las iniciativas surgidas en 2022 cabe destacar, entre otras, un workshop sobre alimentación saludable, la participación en carreras contra la violencia de género o las donaciones destinadas a colectivos vulnerables (infancia). También se comunicó un nuevo plan de movilidad para los empleados (plazas de garaje, parking de motos) y se ofreció a los profesionales de la compañía distintos descuentos en ocio, moda o salud a través del programa Urbaser Benefits Corporate.

RELACIONES LABORALES

GRI 2-30, GRI 403-4

Urbaser impulsa y fomenta el **diálogo social de manera activa y permanente** mediante la interlocución continua con los órganos de la representación legal y sindical de la plantilla y de las organizaciones sindicales. Los medios para ello son la información, consulta y negociación en los diversos foros laborales, ya sean mesas de negociación de convenios colectivos de cualquier ámbito, comisiones paritarias, comisiones mixtas paritarias de aplicación e interpretación y cualquier otra, así como la participación de la empresa en las diferentes asociaciones empresariales y mesas sectoriales.

Además, Urbaser establece canales de comunicación directos para conocer la opinión y las necesidades de los empleados, un aspecto clave para desarrollar iniciativas a medida de sus demandas. Para ello lleva a cabo encuestas (clima laboral, conciliación, etc.), buzones temáticos para recibir propuestas o incidencias, así como la implantación de 4People para el personal de estructura en España, que permite la comunicación continua entre empleados, managers y gestores de RR. HH.

El 69% de la plantilla (en 2021, 64%) está cubierta por los **convenios colectivos** de aplicación a las sociedades, centros de trabajos y UTE de la compañía, y han sido pactados y acordados con la representación legal de las personas trabajadoras correspondiente en cada lugar, siempre de acuerdo con las legislaciones de aplicación en cada país y a las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Los cambios organizativos —incluyendo las notificaciones—son pactados en estos convenios y se realizan siempre de acuerdo con la legislación vigente en cada caso.

Porcentaje de plantilla cubierta por convenios colectivos

Por país	2022	2021
Argentina	90%	89%
Bahrein	0%	0%
Chile	84%	76%
Colombia	0%	0%
Dinamarca	100%	91%
España	100%	100%
Estados Unidos	0%	0%
Finlandia	100%	100%
Francia	94%	89%
India	0%	0%
Italia	99%	100%
Jordania	0%	0%
Marruecos	0%	0%
México	79%	63%
Noruega	90%	100%
Omán	0%	0%
Reino Unido	67%	67%
Suecia	100%	100%
Total	**69%**	**64%**

En el caso de aquellos empleados no cubiertos por un convenio colectivo de trabajo —por no encontrarse dentro de su ámbito de aplicación— se seguirá lo que las partes acuerden en este sentido, con respeto a las normas generales de aplicación y al salario mínimo establecido en cada lugar.

Resultado de las negociaciones colectivas con respecto a seguridad y salud

El compromiso de Urbaser con la mejora en la gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo es continuo, buscando siempre un mayor **perfeccionamiento** y **reducción de la siniestralidad laboral** mediante los distintos acuerdos incluidos en los convenios.

En línea con este compromiso, se han firmado acuerdos que buscan fortalecer la interlocución social en este ámbito. En los convenios colectivos de la compañía se resalta la necesidad de que la formación sea la herramienta más adecuada para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales. Una herramienta que ha de complementarse siempre con información y espacios abiertos de consulta y participación de los distintos actores implicados.

Asimismo, en estos acuerdos se tienen en cuenta las implicaciones preventivas derivadas de los reconocimientos específicos, con el fin de favorecer la detección de enfermedades profesionales (o de aquellas otras que pueden verse afectadas por el desempeño del trabajo), así como la implementación de medidas concretas de prevención adaptadas a cada puesto de trabajo.

- Participación como asociado de la principal asociación patronal del sector (ASEJA) en la firma del convenio estatal de jardinería, que afecta a aproximadamente 2000 personas de Urbaser.
- Suscripción del convenio colectivo de los trabajadores de La Laguna (Tenerife), que afecta aproximadamente a 300 personas de Urbaser.
- Firma del convenio colectivo de la filial de Urbaser Resurja (Jaén), que tiene una plantilla de aproximadamente 800 personas.
- Suscripción del acuerdo salarial para el personal de Saneamiento en Barcelona, que afecta a 880 personas.
- Firma del convenio colectivo que afecta a los trabajadores de la UTE de Elche: 490 personas.

Asimismo, como resultado de la negociación colectiva de los planes de igualdad, se ha incluido el eje de salud laboral añadiendo una perspectiva de género a las acciones realizadas con el fin de mejorar la situación de las mujeres trabajadoras.

Otro de los avances en 2022 fue la adquisición del compromiso de analizar y evaluar en todos los países donde opera las condiciones económicas de las personas trabajadoras a fin de asegurar el **salario vital** que les permita a ellas y a sus familias cubrir los costes básicos para una vida digna. El objetivo de Urbaser es completar el **compromiso de evaluación** salarial a nivel mundial en los próximos meses. El análisis se centrará en los datos salariales del año 2022 de los trabajadores de sus propias operaciones a nivel mundial.

La iniciativa se desarrollará en diferentes fases según el número de trabajadores a nivel país, por lo que durante 2023 se completará el estudio en **España, India y Chile,** donde se encuentra más del 75% de los trabajadores de Urbaser. En función de los resultados obtenidos, en caso necesario, se elaboraría un plan de corrección para asegurar que el salario de todas las personas trabajadoras se encuentra por encima del salario vital del país.

La tercera fase será extender el análisis al resto de operaciones de Urbaser en el mundo e implantar el posible plan de corrección para alcanzar un pago superior respecto al salario vital.

La definición de “salario vital” en Urbaser sigue la **metodología Anker**: para su cálculo, por tanto, se incluyen costes de alimentación adecuada, vivienda digna, costes de otros bienes esenciales (educación, asistencia sanitaria, transporte), añadiendo un pequeño margen para eventos inesperados

Se utilizarán también fuentes externas reconocidas que incluyen en sus estimaciones de salario vital todos los elementos de la metodología Anker, tales como: Livingcost.org, Numbeo y Trading Economics. Adicionalmente, se podrán realizar cálculos particulares con información local del coste de vida en cada país

6.1.3 Seguridad y salud como prioridades en las operaciones

PRINCIPALES MAGNITUDES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD

GRI 3-3, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-8

Empleados bajo la cobertura de la ISO 45001

	2022	2021
Empleados cubiertos por la ISO 45001	49,03%	40,3 %

Trabajadores representados formalmente en comités de seguridad y salud

	2022	2021
Trabajadores representados formalmente en comités de seguridad y salud	29.045	27.490

Auditorías llevadas a cabo en temas de seguridad y salud

	2022	2021
Auditorías internas	136	95
Auditorías externas	139	86
Total	**275**	**181**

Inversión en seguridad y salud

	2022	2021
Inversión en seguridad y salud	3,5 M€	9,7 M€[7]

Horas de formación en seguridad y salud

	2022	2021
Horas de formación en seguridad y salud	267.181	201.539

COMPAÑÍA SEGURA Y SALUDABLE

Uno de los objetivos principales de Urbaser es garantizar que todas las personas que conforman nuestros equipos realicen sus operaciones en entornos de trabajo seguros y saludables. Este compromiso parte de la Política Corporativa de Calidad, Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Energía, que posiciona la seguridad y salud laboral como un valor para mantener y desarrollar de forma prioritaria.

Partiendo de esta Política Corporativa, **durante 2022 se ha desarrollado y aprobado un nuevo Manual de Gestión Corporativo** en el que se relacionan todos los procedimientos básicos de actuación en materia de seguridad y salud para desarrollar por parte de la dirección corporativa y de aplicación a todos los países, o por parte de las direcciones de país o de sociedad.

El conjunto de estos procedimientos sienta las bases para la implementación de un modelo de gobernanza común para toda la organización cuyo único fin es que todas las operaciones realizadas por Urbaser se desarrollen con las máximas garantías de seguridad, minimizando al máximo el número de accidentes y la gravedad de los mismos.

La elaboración y el desarrollo de estos procedimientos organizativos se sustentan igualmente en el compromiso por parte de la dirección de implantar y certificar bajo la Norma ISO 45001, como referente y reconocimiento de una buena gestión en materia de seguridad y salud. Esta certificación supone alcanzar un paso más allá de lo estrictamente establecido por las legislaciones de cada país. Ya en 2021 todas las empresas que disponían de certificados bajo el estándar Ohsas 18001 realizaron la transición a nuevos certificados bajo la Norma ISO 45001. En 2022 se continuó avanzando en este sentido con la certificación de varios contratos de Urbaser en Colombia.

CASO DE ÉXITO: Reino Unido

Programa de Asistencia al Empleado (EAP)

En 2022 se continuó, con una gran respuesta, el programa EAP de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program), puesto en marcha en 2020. Este programa, orientado a lograr el bienestar de los empleados, ofrece un servicio de asesoramiento en temas de salud mental, relacionados con accidentes, asuntos financieros, apoyo familiar, etc.

Mindful Employer Charter

Utilización de una herramienta de gestión del estrés a disposición de los empleados que mencionan algún tipo de problema o preocupación mental en el inicio. De esta forma, se realiza una evaluación de los problemas en su fase prematura para evitar un problema mayor a largo plazo. Además, Urbaser dispone de formación en materia de salud mental para todos los empleados, y se asegura de mantener su compromiso como empleador consciente. En función de las circunstancias en cada caso, puede haber una solución sencilla para aliviar el estrés (en el que la empresa puede solucionar como carga excesiva de trabajo); o bien, el proceso puede llevar tiempo y requerir el apoyo de otras personas.

[7] Los datos de inversión en seguridad y salud en 2021 solo incluían gastos, no inversión (reconocimientos médicos y conciertos externos, entre otros). En 2022, con el fin de mejorar la calidad del dato, se excluyen los gastos dejando sólo la parte de inversión.

Asimismo, la comunicación interna sirve como instrumento clave para implicar, sensibilizar y motivar a los trabajadores de Urbaser en el proceso de mejora continua del desempeño en las materias de seguridad y salud de la entidad.

Entre los canales de comunicación que Urbaser utiliza para la participación de sus empleados en temas de salud y seguridad se encuentran: correo electrónico, correo ordinario, tablones/paneles de anuncios o pantallas digitales, web, o documentos o publicaciones corporativas, etc. A través de estos canales, los trabajadores trasladan sus inquietudes y sugerencias de mejora, a la vez que acceden a la información adecuada para poder actuar como embajadores de los mensajes y valores de Urbaser en el exterior.

CERTIFICANDO EL COMPROMISO POR LA SALUD

En España, el servicio de recogida y limpieza de Barcelona mantiene la certificación de "Entornos Laborables Saludables" bajo el modelo de la OMS conseguida en 2017. Entre las acciones efectuadas en 2022 en las cuatro áreas de influencia destacan:

- **Ambiente físico de trabajo**. Mejora de la visibilidad de los vehículos del servicio y de los dispositivos de seguridad incorporados con el fin de reducir los accidentes e incidentes de tránsito, mejora en el diseño de las herramientas de trabajo y en los vehículos del servicio con diseños propios que mejoran la ergonomía y que permiten adaptaciones a las características de cada trabajador.
- **Ambiente psicosocial de trabajo**. Entrega de una felicitación y un cheque regalo para cada empleado en el día de su cumpleaños.
- **Recursos personales de salud.** Programación periódica de campañas de comunicación y acciones para el fomento de hábitos saludables, tanto a nivel de alimentación, fomento del deporte, y de acceso a recursos de ocio para la mejora del bienestar tanto físico como mental.
- **Participación de la empresa en la comunidad.** Colaboración con multitud de entidades vinculadas al territorio como por ejemplo el Rebost Solidari (colaborando en el acceso a ayudas alimentarias a personas sin recursos) y la Fundación integra, t'Acompanyem o Creu Roja (incorporando al servicio a personas en riesgo de exclusión social), así como colaboración con empresas de inserción y centros especiales de trabajo.

LA SEGURIDAD COMO PRINCIPIO

Urbaser tiene la seguridad como principio de actuación y todas las acciones que se realizan para reforzar la seguridad de los trabajadores parten de una correcta evaluación de riesgos laborales como documento base. La **evaluación de riesgos** tiene como objetivo identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo, así como valorar la urgencia de actuación para eliminar o minimizar dichos riesgos. Esta herramienta es fundamental para prevenir daños en la seguridad y salud de los trabajadores de Urbaser, y por ello, en 2022 la dirección corporativa de Seguridad y Salud ha desarrollado el proyecto de **"Evaluación de Riesgos Internacional en materia de seguridad y salud"**.

Este proyecto se materializa en una aplicación de carácter universal para poder elaborar evaluaciones de riesgos por parte de personal especializado en cualquier centro de trabajo de Urbaser, con unos contenidos base comunes válidos para cualquier actividad y adaptables a las circunstancias particulares de cada país.

La implantación de este proyecto se llevará a cabo durante 2023, poniendo el foco en aquellos países en los que no sea requisito legal disponer de una evaluación de riesgos específica por cada centro de trabajo.

Asimismo, en línea con el compromiso con la salud y seguridad, en los centros de trabajo se constituyen comités de seguridad y salud entre empresa y trabajadores según los requerimientos normativos de cada país, siendo las responsabilidades o frecuencia de reunión particulares de cada uno de ellos.

A nivel corporativo, se han establecido reuniones periódicas entre directores de país o directores de zona/gerentes de empresas (en el caso de España) para tratar diferentes asuntos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo se está trabajando en la organización de reuniones periódicas con los responsables de seguridad y salud de los países/empresas.

REGISTRO Y COMUNICACIÓN DE ACCIDENTES

GRI 403-3, GRI 403-10

En 2022 se ha puesto en marcha el módulo de gestión y reporte de accidentes, con el fin de tener una única base de datos en la que todos los países registren los accidentes del personal propio y contratado externamente. Gracias a esta herramienta, la compañía mejora tanto la gestión como la toma de decisiones, de manera que se puedan llevar a cabo análisis por país, y definir acciones, campañas o formaciones específicas en función de los resultados obtenidos.

Por último, durante el cuarto trimestre de 2022 se ha trabajado en buscar la mejora del reporte de accidentes con la puesta en marcha —en colaboración con una consultora externa— del proyecto "Accidente registrable". El objetivo es estudiar aquellos accidentes derivados del trabajo, pero ocasionados por malas praxis en materia de seguridad o por causas atribuibles en su totalidad a la organización.

En 2022 se registraron un total de **3.796 accidentes** (en 2021, 4.006) de los cuales 3.035 fueron hombres y 761, mujeres.

Además, se registraron **20 casos de enfermedades profesionales** confirmados: 15 hombres y 5 mujeres (en 2021, 341, 334 hombres y 7 mujeres[8]).

En el año 2022 se registraron **6 accidentes mortales**: 4 en India y 2 en España. Cinco eran personal de Urbaser y uno perteneciente a una subcontrata. En todos los casos de accidente mortal, se realiza, en primer lugar, una comunicación interna a la dirección de la compañía y una recopilación de toda la información y documentación referente al accidente. A continuación, se procede a abrir una investigación para esclarecer lo sucedido y establecer las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para cada caso.

No se han identificado de manera específica actividades con una incidencia o riesgo más elevado de enfermedad laboral.

Índices de siniestralidad

	2022	2021[9]
Índice de incidencia*	69,50	77,26
Índice de frecuencia**	43,83	36,49
Índice de gravedad***	1,04	0,89

En 2021, los índices de frecuencia y gravedad se calcularon con las horas teóricas trabajadas, al no disponer de las horas reales. En 2022, con el fin de mejorar la calidad de la información reportada, se han recopilado las horas reales trabajas para el cálculo de estos índices. En consecuencia, los datos de los índices de frecuencia y gravedad de 2022 no son comparables directamente con los datos de 2021. Adicionalmente, del personal subcontratado solo se incluye el número de accidentes, al no disponer del resto de magnitudes. Se está trabajando en la recopilación de más parámetros de los empleados subcontratados para la mejora de la calidad del reporte.

Índices de siniestralidad por género****

	2022		2021[10]	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de incidencia*	51,35	76,26	37,29	79,60
Índice de frecuencia**	32,38	48,09	19,20	38,80
Índice de gravedad***	0,81	1,12	0,45	0,92

*Índice de incidencia (Nº accidentes con baja /Nº trabajadores promedio) x 1.000
**Índice de frecuencia (Nº accidentes con baja / Nº horas trabajadas) x 1.000.000
***Índice de gravedad (Nº jornadas perdidas / Nº horas trabajadas) x 1.000
****Para el cálculo de estos datos se realiza una estimación de las horas trabajadas anuales género. En el caso de 2021, las horas estimadas por género fueron las teóricas, en el caso de 2022, partimos de las horas reales trabajadas y se realiza una estimación por género. Por lo tanto, la comparabilidad de los datos es limitada.

ACCIONES DESTACADAS EN RELACIÓN CON LA SALUD Y SEGURIDAD

En España

- **Dispositivo "hombre muerto" (Gesmator)**. Se adquirió un sistema de detección a distancia de "hombre muerto" para el puesto de plantista nocturno, ya que gran parte de la jornada se encontraba solo. Este sistema permite que, en caso de que el dispositivo adquirido permanezca en posición horizontal durante un tiempo determinado, se lance un aviso a la cadena de mando del operario, según un orden acordado con el centro de trabajo. En el momento de la recepción del aviso por alguien de la cadena de mando, se activa el procedimiento de actuación y emergencia.
- **Proyecto "Lecciones aprendidas" (Barcelona)**. En base a los accidentes que se producen, se realiza por parte del SPM (*strategic project manager*) un documento de "lecciones aprendidas". El objetivo es informar a los operarios de los accidentes ocurridos para que los conozcan y así los puedan evitar. En los centros de trabajo los documentos se encuentran disponibles en los tablones y se les explica, caso a caso, en los cursos de formación.
- **Jornada Safety Leaders.** "Un proceso de transformación centrado en las personas": la jornada acogió la ponencia de un técnico de Prevención de Riesgos Laborales perteneciente al Servicio de Prevención Propio Mancomunado de Urbaser —invitado por Prevencontrol en colaboración con Foment del Treball Nacional— sobre la necesidad de desarrollar e implantar un proyecto de cultura preventiva.
- **Carros de limpieza viaria eléctricos-Lotes 3 y 5 de la LV de Madrid.** Se han empezado a utilizar carros de barrendero eléctricos, lo que reduce el esfuerzo que deben realizar los operarios durante la jornada, así como cuentan con un habitáculo "fresco" para poder meter una botella de agua o un bocadillo. Entre otras ventajas del nuevo diseño se encuentran sus mayores prestaciones tecnológicas (móvil, apps), y su contribución al medioambiente y las comunidades, al maximizar la separación en origen hasta en siete fracciones.

[8] La disminución en las enfermedades laborales se debe a que la COVID-19 se consideraba enfermedad laboral en Argentina en 2021.
[9] Índices de accidentabilidad de 2021 modificados por revisiones internas de la información.
[10] No se incluyen las enfermedades profesionales en el cálculo de los índices de incidencia y frecuencia por género en 2021.

En Francia

- **Colocación de cámaras 360º (Collecte París).** Instalación de Cámaras 360° en nuevos vehículos con el fin de que no exista ningún punto ciego para los conductores.
- **Gestión global de accidentes.** Implementación de un nuevo software ACCILINE PLUS que permite un mejor seguimiento de los accidentes de trabajo, al analizar los datos y establecer después planes de acción efectivos.

En México

- **Campañas de Salud 2022.** El programa Prevenimos en las Empresas, a través de su personal médico, ha realizado visitas a los centros de Urbaser en México, con el fin de identificar posibles enfermedades en los trabajadores y que estos puedan ser derivados a una atención médica. Diabetes, hipertensión arterial, hipercolesterolemia, tétanos, hepatitis B, así como sobrepeso y obesidad son algunas de las enfermedades y afecciones monitorizadas. En un año han sido valoradas alrededor de 150 personas.

En Argentina

- **Formación sobre bienestar y vida saludable (Urbacor-Argentina).** En 2022 se ha establecido un programa de cursos sobre vida saludable, entre ellos: rcp, jornada sobre vida saludable, taller sobre riesgos cardiovasculares, hábitos de consumo, salud mental, concienciación sobre enfermedades de transmisión sexual.
- **Procedimiento sobre sensibilización en consumo de alcohol (Transportes Olivos SACyF-Argentina).** Para los contratos de San Fernando, Tigre, Vicente López y Tod se se ha establecido un procedimiento para concienciar al personal sobre el consumo de alcohol. También se realizan controles de alcoholemia aleatorios.

HITOS Y COMPROMISOS DEL DESEMPEÑO EN SALUD Y SEGURIDAD

Hitos 2022

- Certificación ISO 45001 en Colombia
- Las sociedades Urbaser, Sertego, KDM, RESAM, KDM Energía, STARCO, DEMARCO y Transportes Olivos-Vicente López han implementado y certificado el nuevo Sistema Integrado de Gestión Global. El resto de sociedades han comenzado su implantación para certificarlo en 2023.
- Establecimiento de un *reporting* global de accidentabilidad a través de una aplicación corporativa (Sygris).
- Digitalización de los procesos de obtención de los índices de siniestralidad (gravedad, frecuencia, incidencia).

Compromisos Let's Change 2025

- Incremento del alcance de la implementación y certificación del resto de sociedades del grupo con el nuevo Sistema de Gestión Integrado.
- Puesta en marcha del módulo de reporte de evaluación de cumplimiento legal en materia de medio ambiente, seguridad y salud, y seguridad industrial
- Diseño y establecimiento de la fase II del *reporting* de accidentes: sistema avanzado para el reporte de información muy detallada de los accidentes que permitirá analizar su casuística y establecer planes para mejorar nuestra siniestralidad laboral.
- Despliegue de campañas de sensibilización ambiental y de seguridad y salud.

6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva

GRI 3-3, GRI 405-1

Urbaser apoya firmemente la igualdad de oportunidades, la inclusión y la diversidad como factores claves para la competitividad de una plantilla con una gran diversidad generacional y cultural, que aporta perspectivas diferentes y fomenta el desarrollo de ideas y soluciones valiosas.

El compromiso de la compañía se pone de manifiesto en el esfuerzo por incorporar a personas de diferentes nacionalidades y por aumentar la presencia de la mujer en un sector tradicionalmente masculinizado, así como en la colaboración con diferentes entidades para incorporar en los equipos a personas en riesgo de exclusión o con discapacidad.

Urbaser trabaja cada día por fomentar la formación, sensibilización y divulgación de conceptos clave relacionados con la igualdad de oportunidades (incluyendo la identificación de los sesgos de género). Esta labor de sensibilización incluye también otras facetas de la diversidad —más allá del género— presentes en los entornos laborales.

No cabe duda de que el camino hacia un futuro más humano y sostenible pasa por el cambio cultural y por garantizar una igualdad entre hombres y mujeres. Si bien algunas de las actividades de la empresa están sujetas a la subrogación laboral —con las consecuentes dificultades para la incorporación de la mujer—, seguir colaborando para la implantación de planes de igualdad contribuirá a conseguir un sector más equilibrado.

En el marco de la **Política Corporativa de Igualdad y Diversidad**, Urbaser trabaja por la diversidad entre empleados como elemento enriquecedor para la compañía, rechazando toda forma de discriminación. Asimismo, se compromete a garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades de toda la plantilla.

A finales de 2022 se constituyó un **comité de diversidad internacional** con la presencia de una persona de cada país donde Urbaser tiene implantación. se trata del primer comité corporativo para estudiar la situación actual en diversidad, y fomentar herramientas para mitigar cualquier tipo de desigualdad en la compañía. en el comité se prevé realizar las siguientes acciones:

- Actualización de la política corporativa de igualdad y diversidad (creada en 2019) adaptándola a la situación actual.
- Elaboración de un informe diagnóstico sobre la situación de cada país, así como en el conjunto del mundo en que opera Urbaser.
- Fijación de unos objetivos mínimos de presencia de diferentes colectivos en los que se detecte una infrarrepresentación.
- Creación de un listado de medidas que puedan implantarse en los diferentes países para llegar a los objetivos pactados.

IGUALDAD EFECTIVA

GRI 3-3, GRI 405-1, GRI 406-1

Planes de igualdad

En España se han firmado cinco planes de igualdad, que engloban a 39 sociedades del territorio español, dando cobertura a más de 21.000 personas trabajadoras. Estos planes han sido negociados con las federaciones sindicales correspondientes, y engloban una media de 63 medidas aproximadamente sobre áreas como: ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral, violencia de género, comunicación, acoso sexual y por razón de sexo, entre otras.

Para el seguimiento y cumplimiento de los planes se contempla la realización de reuniones semestrales y/o anuales a cargo del técnico de igualdad y compromiso social del departamento de RR.HH.

Los planes de igualdad firmados son los siguientes:

- **URBACET.** Plan de igualdad de empresa firmado el 10 de enero de 2022 para la empresa de centro especial de empleo. Incluye 26 medidas y da cobertura a 268 personas aproximadamente.
- **Saneamiento.** Plan de igualdad grupal firmado el 7 de septiembre de 2022 para el sector de saneamiento, limpieza viaria y gestión de residuos, con un total de 26 sociedades, 96 medidas y cobertura para 14686 personas aproximadamente.
- **Sertego.** Plan de igualdad grupal firmado el 21 de septiembre de 2022 para el sector de industria, con un total de seis sociedades, 62 medidas y cobertura a 741 personas aproximadamente.
- **Facility Service**. Plan de igualdad grupal firmado el 26 de septiembre de 2022 para la limpieza de interiores, con un total de una sociedad, 88 medidas y cobertura para 38 personas aproximadamente.

- **Sociosanitario.** Plan de igualdad grupal firmado el 16 de noviembre de 2022 para el sector de sociosanitario, y gestión de residencias, con un total de 5 sociedades, 45 medidas y cobertura para 5585 personas aproximadamente.

En el resto de los países —a raíz de las acciones detectadas en el Comité de Diversidad— se comenzará a implantar medidas para que, desde todas las áreas de la empresa, se vele por la igualdad de oportunidades y el fomento de una mayor diversidad en las plantillas, proporcionando ambientes de trabajo seguros para todas las personas.

Protocolos contra el acoso

Fiel a sus valores de igualdad y diversidad, Urbaser desarrolla diversas políticas y protocolos para asegurar el respeto a la dignidad de las personas en todos aquellos países en los que se opera. Por ello, en 2022 ha trabajado en una **Política de Acoso** global, que recogerá distintas iniciativas a nivel internacional.

En 2022 se registraron a través del canal interno siete denuncias relacionadas con situaciones de acoso.

Hitos en 2022	En desarrollo
En España En España se ha **actualizado el protocolo de acoso moral** de la empresa teniendo un alcance nacional para todas las sociedades y plantilla del territorio español. Asimismo, se ha negociado con las federaciones sindicales —a través de las mesas de negociación de los planes de igualdad— para la elaboración de cuatro protocolos dirigidos a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, para 38 sociedades. • Publicación interna y accesible del protocolo para poder ser consultado por todas las personas que trabajan en las empresas cuyos planes de igualdad así lo estipulen. **A nivel internacional** Formación de igualdad y diversidad en 2022: información sobre la existencia de la Política corporativa de igualdad y Diversidad, y sensibilización acerca de los diferentes tipos de acoso.	**A nivel internacional** • **Actualización de las políticas vigentes de acoso moral y sexual, y por razón de sexo de cada país:** unificándolas para ser el marco de referencia internacional ante una situación de este tipo. Se realizará también un estudio de las diferentes maneras de proceder en los países con el fin de poder localizar dicha información en un solo documento. • **Unificación de los canales de denuncia:** procurando utilizar el canal ético ubicado en la página web corporativa (https://www.urbaser.com/canal-etico/). En este se permitirá reportar posibles situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo y de trato discriminatorio • **Campaña de comunicación internacional:** con el fin de informar a toda la plantilla de la existencia de esta política. En cada país se designará y difundirá la figura de un/a embajador/a en esta materia como referente para la plantilla local.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

GRI 401-2

Urbaser se compromete a asegurar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la compañía. Por ello, y debido a las características específicas de los servicios que se ofrecen en las distintas áreas de negocio, la gestión de las personas debe adaptarse a diferentes requerimientos.

Por esta necesidad de adaptación, algunas medidas de conciliación se ofrecen principalmente en los puestos corporativos de la sede central, como pueden ser el horario flexible de entrada y salida, o la jornada intensiva los viernes y los meses de verano.

El 69% de la plantilla tiene reconocidas diferentes medidas de conciliación a través de sus convenios colectivos negociados en cada centro (en 2021, el 64%), sin que esto no signifique que el 31% restante no tengan beneficios en este sentido, sino que pueden tenerlas reconocidas estas condiciones a título individual y no colectivo. Otras mejoras de condiciones de conciliación se han incluido en los planes de igualdad firmados en 2022, que dan cobertura al 86% de la plantilla española. Entre estas medidas de mejora, por ampliación de los permisos y licencias regulados por ley, se encuentran: jornadas laborales reducidas, flexibilidad para cambios de turno, días de asuntos propios, licencias no retribuidas o excedencias con reserva de puesto durante más tiempo que el exigido por ley.

Práctica destacada: España

En España Urbaser ha obtenido por primera vez la certificación EFR, Empresa Familiarmente Responsable, en materia de conciliación personal, familiar y laboral para toda la plantilla de estructura (aproximadamente 1000 personas). La certificación, otorgada por Fundación Másfamilia, está reconocida por las Naciones Unidas y por el programa Interreg Europe como «Good practice» por impulsar políticas de gestión de conciliación dentro de las empresas.

Para el seguimiento de esta certificación, se han nombrado dos figuras —Director EFR y Manager EFR— que realizarán reuniones cada seis meses. Ambas personas pertenecen al departamento de RR.HH.: la primera, en su puesto de director, cercana al comité de dirección; y la segunda, una técnico próxima a la plantilla certificada.

DESEMPEÑO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

GRI 3-3, GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 413-1

Empleados por país de origen

Urbaser favorece la diversidad cultural de sus empleados como factor enriquecedor de la compañía:

País de origen	2022	2021
Argentina	3.324	3.372
Bahrein	179	-
Bangladesh	366	-
Bolivia	208	-
Reino unido	737	-
Chile	4.108	4.721
Colombia	2.176	2.256
Dinamarca	625	-
Egipto	223	-
España	20.976	25.886
Finlandia	253	-
Francia	1.187	1.143
Haití	109	-
India	11.985	11.708
Italia	163	-
Jordania	140	-
Marruecos	356	-
México	260	-
Noruega	377	-
Rumanía	178	-
Suecia	107	-
Otros	2.100	9.867
Total	**50.137**	**55.581**

Remuneración media total (en euros)

Por categoría profesional	2022			2021		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Equipo directivo	103.332	107.806	4%	117.889	120.453	2%
Mandos intermedios	38.018	48.164	22%	45.599	51.351	11%
Técnicos	25.612	27.570	7%	26.047	32.592	20%
Puestos operativos	9.534	12.090	21%	12.427	15.692	22%
Total			**23,48%**			**24%**

Por edad*	2022			2021		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
<30	11.172	8.298	-30,64%	15.381	11.383	-35%
30 – 50	9.109	12.198	25,33 %	12.455	17.262	28%
>50	13.290	15.377	13,57%	18.256	23.465	21%
Total			**23,48%**			**24%**

* El cálculo de estos datos es una estimación de la edad teniendo en cuenta los salarios por género y categoría profesional y los empleados por país.

Remuneraciones medias totales por categoría profesional, género y edad (en euros) *

		Totales remuneraciones medias (2022)		
		<30	**30-50**	**>50**
Mujeres	Equipo directivo	-	67.348	141.194
	Mandos intermedios	10.888	33.842	39.840
	Técnicos	18.997	25.121	30.043
	Puestos operativos	10.761	8.047	11.622
Hombres	Equipo directivo	33.412	85.078	126.077
	Mandos intermedios	22.098	44.522	49.109
	Técnicos	16.860	25.719	30.942
	Puestos operativos	7.842	10.783	13.412

	Brecha por categoría profesional y edad		
	<30	**30-50**	**>50**
Equipo directivo	-	20,84%	-11,99%
Mandos intermedios	50,73%	23,99%	18,87%
Técnicos	-12,67%	2,33%	-3,56%
Puestos operativos	-37,23%	25,37%	13,35%

* El cálculo de estos datos es una estimación de la edad teniendo en cuenta los salarios por género y categoría profesional y los empleados por país.

En el 2022 se inició un proyecto corporativo de brecha salarial, que incluye un estudio retributivo en los distintos países con diferentes desgloses. Con los resultados obtenidos se plantearán objetivos de mejora. En 2022 la **brecha salarial global fue del 23,48%**[11].

PRÁCTICAS DESTACADAS

Iniciativas internacionales

- En 2022 se desarrolló una acción formativa corporativa en DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) denominada **"Igualdad y no discriminación. Actuaciones contra el acoso".** Los objetivos de este programa eran conocer los conceptos básicos para garantizar un ambiente laboral donde se respeta y fomenta la diversidad, evitando los sesgos cognitivos. Se abordan los diferentes tipos de acoso y los canales de denuncia. Realizada en 17 países (Argentina, Barhein, Chile, Colombia, Dinamarca, Finlandia, Francia, India, Italia, Jordania, México, Noruega, Omán, Polonia, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos), esta formación ha cubierto a más de 26.000 empleados, tanto personal de estructura como personal operativo.
- **Campaña internacional 8M:** para favorecer la inclusión de la mujer en un sector tan masculinizado y seguir captando talento femenino, esta campaña corporativa internacional consistía en una serie de entrevistas a trabajadoras de Urbaser en cinco países (Argentina, Chile, Colombia, India y España), que contaban su experiencia en la empresa. En el mes de marzo se calcula que la campaña tuvo un impacto aproximado de más de 41.000 personas.

Chile: Urbaser pertenece desde 2022 a la comisión de indicadores y medición de la "Mesa Mujer y Minería", iniciativa apoyada por los ministerios de la Mujer y Equidad de Género, Minería, Trabajo y Educación. Entre los objetivos de esta mesa se encuentra que las empresas participantes logren un 30% de participación femenina en 2025 y un 25% de mujeres en altos cargos en las empresas de la mesa en 2025.

India: Durante 2022 se ha continuado con el programa **Sakthi.** Una iniciativa impulsada por Urbaser Sumeet con el objetivo de empoderar y asegurar una vida digna a mujeres de comunidades marginales. Esta iniciativa es una de las primeras redes femeninas de este tipo en Chennai (India), e integra una mano de obra asalariada que cubre la totalidad de la zona 15. A través de esta iniciativa se empodera a estar mujeres, se fomenta su liderazgo y facilita su libertad financiera. Urbaser Summet busca escalar esta iniciativa a otras zonas, para formar a más mujeres y permitir que se conviertan en líderes y fuerzas transformadoras de su entorno.

[11] Para el cálculo de la brecha salarial en 2022 se ha tenido en cuenta el salario base; en 2021 se tuvo en cuenta el salario fijo.

Diversidad de talentos

GRI 405-1

Desde la estrategia de diversidad, equidad e inclusión, Urbaser aspira a tener una variedad adecuada de perfiles en los equipos (demográfica, de *expertise*, de localización, estatus, etc.) a través de procesos que aseguren un trato equitativo e igualitario, por ejemplo, en la selección, promoción y acceso a oportunidades de desarrollo. El fin último es que las personas de minorías infrarrepresentadas —mujeres en determinados roles, diversidad funcional— se sientan respetadas e incluidas en todo el proceso.

En 2022 la plantilla cuanta con 700 personas con discapacidad (en 2021, 842; disminución debida a los cambios en el perímetro), y se incorporaron 305 personas en riesgo de exclusión social (en 2021, 402).

En España, de acuerdo con la Ley General de Discapacidad (LGD), Urbaser colabora con Centros Especiales de Empleo que emplean a personas con discapacidad y que aseguran que estos empleados cuenten con los recursos y condiciones que necesitan en su puesto de trabajo.

Asimismo, en la sede corporativa de España, la compañía cuenta con diferentes medidas de accesibilidad a las instalaciones para todos los empleados, como son:

- Plazas de parking reservadas accesibles y accesos de entrada con rampas.
- Itinerarios accesibles a todas las plantas. Para ello se dispone de ascensores y/o rampas accesibles.
- Aseos de minusválidos en todas las plantas. Estos, para su accesibilidad, ya contemplan los anchos de puertas, barras de minusválidos, alturas de lavabos, radios de giro, etc.

PRÁCTICAS DESTACADAS

En línea con el compromiso de la compañía con la diversidad y la inclusión, Urbaser se adhiere a iniciativas internacionales en esta materia, entre las que se encuentra la realizada junto al **Chárter de la Diversidad,** que cuenta en toda Europa con más de 12.500 empresas firmantes de los diez principios sobre la inclusión y diversidad.

Asimismo, realiza colaboraciones con entidades para lograr la integración laboral de personas en riesgo de exclusión.

España

- **Fundación Integra.** Urbaser forma parte del Patronato de la Fundación desde 2001. Esta fundación trabaja con personas en riesgo de exclusión social y discapacidad para favorecer su integración laboral.
- **Incorpora.** En 2022 se incorporaron a Urbaser 204 personas a través de la "Programa Incorpora" de la Obra Social de la Fundación La Caixa en España, que promueve la inserción laboral de personas vulnerables, con algún tipo de discapacidad o en situación de riesgo o exclusión social. Así, esta colaboración empresarial ofrece oportunidades tanto a esas personas como a sus familias, y contribuye al progreso humano de la sociedad.

  En el marco de este programa, se encuentra también el proyecto "Reciclar para cambiar vidas" en España, que busca la inserción social de personas en riesgo de exclusión social en el sector del reciclaje. Esta iniciativa funciona también gracias a la creación de una Red de Empresas implicadas, entre las que se encuentra Urbaser.
- **Tirme.** Una de las mayores plantas de tratamiento de España ha renovado su convenio de colaboración con la Fundació Deixalles, a la que está unida desde hace más de 18 años en un proyecto de cooperación en materia de responsabilidad social y reinserción laboral. Los resultados de esta larga colaboración son muy relevantes, ya que han permitido la incorporación al mercado laboral de más de 1.000 personas. Actualmente, gracias a este proyecto trabajan en las instalaciones del servicio público que gestiona TIRME 56 personas, 29 de ellas con contratos de inserción. Además, el 31% de los puestos de trabajo de inserción están ocupados por mujeres.

Reino Unido. Obtención del Reconocimiento de Empleadores de Defensa (*Defence Employer Recognition Scheme).* Por el compromiso de la compañía de apoyar a las fuerzas armadas, incluidos los empleados actuales o potenciales que sean miembros de la comunidad, a través de la contratación de reservistas, veteranos de las fuerzas armadas

6.1.5 Apostando por el talento de los empleados

GRI 3-3

DESARROLLO PROFESIONAL DEL EQUIPO

El desarrollo profesional de la plantilla de Urbaser es clave tanto para la motivación de los empleados como para la eficacia y la calidad de los servicios prestados por la compañía. Por ello, se ha puesto foco en la **Estrategia de Organización y Desarrollo de las Personas** como hoja de ruta para desarrollar con excelencia las competencias profesionales de los empleados, adaptándolas a las necesidades de expansión, competitividad del mercado y la evolución tecnológica actual.

Desde un enfoque de mejora y aprendizaje continuo, Urbaser establece estrategias y programas de formación y desarrollo con el fin de capacitar a las personas para ejecutar las estrategias de negocio. Los programas de desarrollo de empleados se diseñan tanto para la adaptación al puesto y a la organización de los nuevos empleados, incluyendo recién graduados y aquellos que se mueven internamente o promocionan a nuevos roles, como para la mejora del desempeño, productividad e innovación de los empleados consolidados en sus posiciones, así como para la preparación de personas que han de asumir mayores responsabilidades en la organización. Entre ellos, se diseñan programas de desarrollo especiales para colectivos de talento clave, como los programas de desarrollo gerencial acompañados de programas de *feedback* 360 grados.

La compañía promueve, siempre que sea posible, buscar talento dentro antes que fuera a través de un sistema de gestión de vacantes y de selección interna, ofreciendo un entorno de oportunidades de crecimiento profesional. En particular, en 2022 se ha puesto en marcha un plan para identificar el talento principalmente en el contexto de posiciones claves de la compañía, valorando su alto potencial o alto desempeño y proponiendo planes de sucesión y de carrera. Como parte del acompañamiento de las personas de talento clave, se proponen inversiones enfocadas de formación y desarrollo.

Durante 2022 se ha realizado un **despliegue del modelo de competencias,** puesto en marcha en 2021, y se ha aplicado a diferentes programas como los que se incluyen a continuación. Este modelo permite abordar programas de gestión de talento de una manera sistemática y objetiva, disponiendo de un diccionario de competencias aplicable a los diferentes niveles y roles de la organización.

Programas de desarrollo del talento

- **Programa de talento junior**

Este programa está orientado a la contratación y formación de recién graduados, utilizando una evaluación competencial de seguimiento. Durante 2022 se ha rediseñado y actualizado el programa de talento júnior con el objetivo de aplicarlo a escala global con carácter corporativo. En esta nueva fase se han añadido las áreas funcionales de soporte y corporativas a las de negocio. Con ello se busca un relanzamiento durante 2023, dada la importancia de esta iniciativa para el crecimiento de la compañía.

De cara a 2023, se prevé elaborar un plan corporativo de becarios y graduados a nivel global, con el fin de crear una cantera interna de talento júnior, además de fomentar la contribución de Urbaser a la sociedad a la hora de completar la formación académica de los estudiantes con la puesta en práctica de sus conocimientos en un entorno aplicado.

- **Programa feedback 360**

Dirigido a directores y mandos intermedios, contiene como base el modelo de competencias de Urbaser rama. El programa de feedback 360 corporativo, inicialmente implantado en España durante 2022, tiene como objetivo la valoración de competencias de liderazgo. Está dirigido a más de 150 directores y mandos intermedios para orientarles a la hora de identificar mejoras en su desempeño de liderazgo. En él han participado como evaluadores más de 640 empleados, ya sea en condición de superiores jerárquicos, pares o reportes. Este programa se va desplegar a nivel internacional durante 2023.

- **Programa de gestión de talento clave**

Se ha comenzado un programa de gestión de talento clave empezando por los niveles directivos corporativos. Este programa pretende crear planes de carrera y sucesión para las personas identificadas para roles críticos. En la última parte de 2022 se ha iniciado también el despliegue del modelo de competencias en el resto de los países con la finalidad de homogeneizar los procesos de gestión de talento a nivel global, empezando por los programas de feedback 360 y evaluación de desempeño.

Herramientas informáticas de gestión de personas

Durante 2022 se desarrollaron sistemas de información de recursos humanos en distintos países a fin de facilitar a los managers información relativa a las personas de sus equipos, ganando autonomía e inmediatez en la gestión de procesos de gestión de talento. Entre el desarrollo de estas herramientas se encuentran 4People en España, BUK en Colombia y Chile, HR-Wallet en la India, o Cascade (Reino Unido).

Evaluación de desempeño del año 2022

La evaluación de desempeño de las personas en Urbaser es una oportunidad de comunicación formal con cada responsable para compartir *feedback* sobre el desempeño. Estas reuniones son cruciales para conseguir los resultados esperados, y garantizar una ejecución óptima de las tareas básicas del puesto.

El desempeño es revisado en reuniones individuales cara a cara entre el responsable y la persona evaluada con objeto de celebrar los éxitos, identificar mejoras y preparar un plan de desarrollo individual. En este se definen actividades de aprendizaje enfocadas al progreso de carrera, la mejora y la innovación en el puesto y la preparación para obtener los mejores resultados posibles el año siguiente. Urbaser valora el nivel de desempeño anual de cada empleado para facilitar el desarrollo y la mejora del desempeño.

Si bien este modelo de evaluación de desempeño ya está implantado con diseño local en la mayoría de los países en los que opera Urbaser, en 2023 se ampliará al personal de estructura de la compañía a nivel global.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

GRI 404-1

La **estrategia de formación de la compañía** consiste en potenciar el talento humano y el crecimiento personal y profesional de la plantilla, lo que posibilita un incremento en la productividad y la consecución de objetivos. Por ello, se hace necesario facilitar los medios adecuados para la mejora y actualización de los conocimientos, capacidades y aptitudes —individuales y organizacionales— imprescindibles para afrontar eficazmente los retos actuales y futuros.

La estrategia actúa en:

- **Capacitación para el trabajo.** Garantizar el cumplimiento normativo, transmitir conocimientos, procesos, procedimientos y nuevas herramientas y tecnologías implantadas en la compañía, y asegurar un entorno saludable y próspero.
- **Conocimiento técnico.** Perfeccionar el conocimiento técnico y su actualización, fomentando la mejora continua y la innovación en todas las áreas de negocio, permitiendo dar soluciones y valor añadido en todos los proyectos y funciones.
- **Transmitir la cultura organizativa de Urbaser**. En línea con la misión, la visión y valores de la compañía, y acorde con el modelo de gestión.
- **Desarrollo de competencias.** Para lograr los objetivos de las personas y de la compañía.

Durante 2022 las líneas prioritarias de actuación de la **estrategia global de formación** de la compañía han sido:

1. Formación Corporativa en diversidad-equidad-inclusión

Objetivo: formar a la plantilla

A través de la ya mencionada acción formativa corporativa en DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) denominada "Igualdad y no discriminación. Actuaciones contra el acoso".

2. Formación Corporativa en derechos humanos

Objetivo: países críticos: India y Oriente Medio

Programa “Cuidando de nuestra gente: Urbaser y su compromiso con los derechos humanos" concebido para garantizar que Urbaser cumpla en sus prácticas laborales con el respeto a los derechos humanos en el entorno del trabajo. Implantado en Oriente Medio e India, cubre personal de estructura y operarios, aproximadamente 7.200 empleados, y se extenderá al resto de países en 2023.

3. Campaña en materia de ciberseguridad

Recientemente se ha lanzado un programa renovado de Seguridad de la Información, cubriendo la totalidad de los empleados de estructura en España y previsto en 2023 para el resto de países. Se han implantado, adicionalmente, módulos específicos para mejorar el conocimiento y la respuesta frente a ciberamenazas concretas detectadas en la compañía. Esta acción se ha complementado con iniciativas de sensibilización a través de los canales de comunicación interna de Urbaser.

4. Programa de sensibilización en cumplimiento normativo (Compliance)

Objetivo: países con tamaño de operación más relevante

Se ha implantado un programa formativo sobre *compliance* a personal de estructura en España, Reino Unido, Omán, Chile, Argentina y Francia, que se extenderá en el 2023 al resto de países. El objetivo es conocer la reorganización de los principios éticos del Código de Conducta, así como los elementos claves de las políticas de *compliance*, incluyendo los nuevos controles de obligado cumplimiento para todo el personal de Urbaser.

5. Formación en seguridad y salud para personal de nueva incorporación

Objetivo países Latam

Con el objetivo de lograr la excelencia en el desempeño de las operaciones y asegurar el bienestar de los trabajadores en las distintas actividades que realizan, Urbaser pone el foco en la formación de seguridad y salud de sus empleados. A raíz de un estudio específico de siniestralidad laboral, se identificaron unos países con mayor incidencia –Chile, Colombia, Argentina y México— en los que se ha facilitado un contenido formativo corporativo —previamente probado en España— en forma de vídeos y contenidos digitales para asegurar una exhaustiva formación inicial a los nuevos empleados.

6. Diseño de un módulo de formación digital corporativa en materia ESG

Durante el último trimestre de 2022 se ha realizado el diseño de un paquete formativo corporativo en modalidad digital que incluye seis pilares, que afectarán a todo el personal de Urbaser a nivel global, tanto de estructura como operativo: seguridad y salud, gestión medioambiental, igualdad, derechos humanos, ciberseguridad y *compliance*. También abordará de manera transversal la gestión de riesgos.

La elaboración de los contenidos, la digitalización y el comienzo de la implementación de este módulo se espera realizar durante 2023.

La duración de esta acción formativa será de cinco horas por trabajador, por lo tanto, se estiman más de 25.000 horas de formación a nivel global para 2023.

Más allá de los programas de formación corporativa mencionados, cada país dispone de planes anuales de formación para sus empleados, que se componen de acciones en diferentes modalidades para cubrir las necesidades identificadas durante el proceso realizado periódicamente. Ejemplos:

Formación técnica operativa

Se ha continuado con la formación en el uso de maquinaria y herramientas específicas de trabajo para asegurar un correcto manejo del equipo operativo, garantizando la mayor eficiencia y buenas prácticas de seguridad. En función del área de negocio, se han abarcado equipos ligeros, maquinaria pesada, vehículos pesados y ligeros, con diferentes sistemas de propulsión, incluyendo el uso eficiente de vehículos eléctricos. En este ámbito se fomenta especialmente la formación interna donde trabajadores con mayor antigüedad y experiencia transmiten su conocimiento al personal más joven.

India

- Programa de conductores (BOV operators) Battery Operated Vehicles, formación y apoyo en conseguir la licencia de conducir.
- Formación de barrenderos a BOV: destinado a potenciar, promover y desarrollar la eficiencia y productividad de los empleados, lo que a su vez contribuye a mantener a los empleados y al crecimiento de la organización. Este programa de perfeccionamiento permite:
    - Mantener a los empleados motivados.
    - Reducir el abandono de los empleados en BOV.
    - Elevar la carrera de los empleados al siguiente nivel.
    - Identificar su área de interés y desarrollar sus habilidades.

Colombia

- Pistas entrenamiento simuladores: inducción y entrenamiento (modelo 70-20-10: 70 haciendo, 20 con otros, 10 en aula) de operarios para limpieza viaria, para prevenir problemas de salud. Impacto: reducir siniestrabilidad y absentismo.
- Escuela conductores modelo holístico: 1 diagnóstico del estilo de conducción en simulador, 2. Entrega del vehículo, 3. Formación (1h personalizada, 2h junto con el conductor, 1h docente incógnito)
- Formación en temas de seguridad, salud y eficiencia operativa a través de podcasts (33) donde se buscan cambios conductuales en operarios. Práctica premiada por asociación ANDESCO: Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones
- Tecnología de aprendizaje con WhatsApp, cápsulas en formato audio, en introducción al negocio y competencias transversales, enfocado a administrativos.

Chile

- **Programa Peoneta Líder.** Con alcance en los trabajadores de recolección a nivel nacional, tiene el propósito de adquirir los conocimientos necesarios que permitan mantener una actitud activa para prevenir los accidentes e instaurar una política de cultura preventiva para mejorar los comportamientos de riesgos de los auxiliares de recolección, y que tiene relación con la seguridad.

Con este objetivo, se definió el concepto de “Peoneta Lider en Seguridad”, asignado a quien tendrá el rol de guiar a sus compañeros de trabajo en temas de seguridad y salud ocupacional mientras se realiza el proceso de recolección de residuos, participando de manera normal y activa pero siendo un aporte en la prevención de accidentes.

Resumen de resultados de implementación del programa “Peoneta Líder en Seguridad”

- 189 Peonetas líderes - Zona Norte y Sur. Con un 90% de logro alcanzado y 170 participantes en las actividades.
- 203 Peonetas líderes – Zona Centro. Con un 59% de logro alcanzado y 119 participantes en las actividades.

- **Programa LGF.** La estrategia de Lesiones, Graves y Fatales viene a identificar situaciones de alto riesgo, para así implementar medidas de control ausentes o no efectivas, y desarrollar una cultura organizacional que garantice su aplicación. Con el objetivo de establecer una cultura preventiva al interior de la compañía, se desarrolló un programa integral que busca establecer espacios más seguros con altos estándares de seguridad y prevención de riesgos laborales. La base fundamental del programa es generar cambios en las conductas e ir creando conciencia en el respeto por la protección de la salud y el entorno.

España

Continuación del programa de conducción eficiente de vehículo eléctrico pesado, sumando otros 50 conductores a los del año pasado en la zona de Cataluña.

Reino Unido

Porgrama LGV Drivers Apprenticeship con 21 empleados inscritos y siete *white collar staff* en el primer programa Line Management

Programa de liderazgo y gestión de equipos dirigido a mandos intermedios

España

- Programa de Funciones del mando intermedio y organización de los servicios dirigida a jefes de servicio, encargados y capataces, en el que participaron 150 personas.
- Programa de *Lean six sigma-green belt* en el área de tratamiento en España enfocado a mejorar la productividad de los procesos de planta, cuyos resultados se están valorando de cara a la ampliación de su implantación a nivel global en todas las áreas de negocio.

Además de esta formación prioritaria, se ha dado continuidad a la formación técnica y operativa específica por área de negocio y formación en habilidades transversales como liderazgo, funciones del mando intermedio, gestión de equipos, optimización de procesos, informática y competencias digitales.

Programa de competencias digitales

España

Dirigido a personal de estructura de España, el programa contiene tres módulos: competencias digitales, tecnologías disruptivas y negocio digital (este último opcional). Está concebido como un programa de *upskilling* para personal sénior con el objetivo de ayudarles en la adaptación a las nuevas tecnologías en el trabajo.

El compromiso con la formación y el desarrollo profesional de las personas es firme y trata de introducir en el día a día una cultura de aprendizaje para una **actualización continua de competencias y una actitud abierta a la innovación**. En 2022 se impartieron **581.928 horas de formación** (en 2021, 297.542 horas), lo cual supone una media de **11,6 horas de formación por empleado.** El incremento de las horas de formación se debe a la apuesta por parte de la compañía por la creación de un plan formativo más extenso que engloba a toda la plantilla y se enmarca dentro del Let’s Change 2025, donde se han creado nuevas formaciones que se han impartido a nivel mundial. Además, se ha seguido reforzando la formación en materia de seguridad y salud como parte del compromiso de Urbaser para garantizar que todas las personas que conforman nuestros equipos realicen sus operaciones en entornos de trabajo seguros y saludables.

Todo ello mediante 224.736 participaciones en acciones formativas (27.781 en 2021), gracias a una inversión de **4.962.304,35 €** (en 2021, 1.586.353 €) por parte de la compañía, lo cual supone una inversión media en formación por empleado de **98,97€.**

Horas de formación

Por categoría profesional	2022	2021
Equipo directivo	4.254	3.120
Mandos intermedios	26.346	20.427
Técnicos	77.840	32.114
Puestos operativos	473.488	241.881
Total	**581.928**	**297.542**

Por género	2022	2021
Mujeres	128.350	44.804
Hombres	453.578	252.738
Total	**581.928**	**297.542**

Por área de conocimiento	2022
Diversidad, igualdad e inclusión	18.897
Seguridad y Salud	267.181
Medio ambiente	22.707
Compliance o Código Ético	7.202
Resto de áreas de conocimiento	265.941
Total	**581.928**

6.2. Cadena de suministro sostenible

6.2.1 Una estrategia de compras para multiplicar el impacto

GRI 308-1, GRI 414-1

Actualmente el área de Compras de Urbaser se encuentra en un proceso de transformación siguiendo un enfoque en la especialización por gestión por categorías de compras, transformación digital de todos los procesos de compras, y reducción y cualificación del *portfolio* de proveedores, haciendo énfasis en la mitigación de posibles riesgos de aquellos proveedores considerados críticos.

Durante 2022 Urbaser ha continuado trabajando en la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos inherentes a su cadena de suministro, con el fin de garantizar la calidad y seguridad de los productos y servicios.

Número de proveedores y volumen de compras

Indicador	2022	2021
Número de proveedores con los que se ha trabajado durante el año	34.568	+60.000
Volumen total de compras durante el año	1.669.667.070,43 €	1.086.000.000,00 €
Porcentaje de compras a proveedores locales sobre el total de la facturación	95,08%	97,30%

El proceso de compras es auditado cada año tanto internamente como por entidades externas, y en 2022 no se ha registrado ninguna no conformidad en el período auditado. Si en estas auditorías surgen recomendaciones u oportunidades de mejora, estas son gestionadas de acuerdo con los procedimientos establecidos, en línea con el objetivo de mejora continua y eficiencia de los procesos de compras de la compañía.

Objetivos

El área de Compras de Urbaser tiene como principales objetivos:

- Dar un valor añadido a la compañía consiguiendo eficiencias a nivel de precios y coste total de adquisición.
- Dar servicio al cliente interno, desde el punto de vista del precio, calidad y plazos de entrega.
- Identificar y mitigar riesgos generales y operacionales mediante procesos totalmente transparentes para la correcta clasificación y cualificación de los proveedores.
- Cumplir el marco normativo tanto para las personas que trabajan en la función de compras dentro de Urbaser como para los propios proveedores.
- Promover entre los proveedores la competitividad, la calidad del suministro y la innovación.
- Fomentar una cultura de responsabilidad social y una cultura de transformación sostenible entre todos los grupos de interés que forman parte de la cadena de valor de Urbaser, mediante la definición de políticas y sistemas de gestión estratégicos, éticos y altamente comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Enfoques del Área Corporativa de Compras

El área de Compras de Urbaser tiene como focos principales:

- **Eficiencia.** Optimización de costes y recursos gracias a la centralización de los procesos, y control y seguimiento del ahorro en categorías clave para el negocio.
- **Calidad.** Partiendo desde una estimación de demanda basada en métricas de consumo real, una correcta definición de las especificaciones técnicas, un sistema de licitación ágil, la identificación y selección de proveedores cualificados y certificados, la definición y negociación de condiciones óptimas hasta la emisión del documento de compra, así como la logística inversa derivada.
- **Sostenibilidad.** Toda la cadena de valor es partícipe de los principios sostenibles que definen a Urbaser, y de las buenas prácticas en materia de medio ambiente, reducción de huella de carbono o huella hídrica. La identificación de acciones en materia de economía circular son criterios de evaluación y seguimiento durante el ciclo de vida del proveedor de Urbaser.

- **Nivel de servicio al cliente Interno.** Optimización de todo el proceso para ser más ágiles, proporcionar información detallada al negocio y colaborar conjuntamente en iniciativas de eficiencias de costes
- **Transformación digital.** La automatización del proceso de compra, así como la gestión integral mediante un único sistema global.
- **Compliance.** Garantizando el cumplimiento de las normativas existentes y asegurando las acciones correctivas en el caso de que se detecten no conformidades.
- **Visión global.** Potenciando un enfoque de compras estratégicas locales y globales, identificando potenciales proveedores y asegurando un alto porcentaje de ahorro en aquellas categorías clave para el negocio.

La gestión de proveedores corporativos como ámbito de explotación principal en el área de Compras Corporativo tiene definido objetivos de gestión e indicadores de rendimiento, que se reportan cada tres meses.

Hitos destacables 2022 en ESG en la cadena de suministro

En 2022 se han superado los objetivos marcados en el 2022 de la homologación de proveedores críticos, aprobación del nuevo procedimiento de auditorías a proveedores y realización de las primeras auditorías a aquellos proveedores con un desempeño bajo en ESG. Asimismo, se han implantado criterios de sostenibilidad a la hora de las adjudicaciones más importantes:

- **410 proveedores críticos homologados** en materia ESG en 2022, superando el objetivo fijado de 350 para 2022.
- **73% de aceptación del Código Ético de Proveedores** por los proveedores más importantes.
- Implantación de un procedimiento de **auditorías a proveedores** críticos con desempeño bajo en ESG con el fin de mitigar y formar a estos proveedores para poder seguir trabajando dentro de Urbaser. Hasta la fecha se han realizado 18 de estas auditorías.
- Realización de **encuestas ESG a proveedores de distintos ámbitos** con un feedback muy positivo (>75% de las respuestas).

6.2.2 Gobernanza ética y sistema de homologación

POLÍTICAS Y CRITERIOS DE GESTIÓN DE PROVEEDORES

Toda la clasificación, así como las tareas asociadas al proveedor se recogen en el **Procedimiento sobre Homologación y Gestión del proveedor**, publicado el 10 de enero de 2022 y con alcance global.

El **Código Ético de Proveedores** define los principios de actuación vinculantes con terceros y pone el foco en los proveedores, que están obligados a firmar y aceptar el documento, salvo en el caso de aquellos proveedores catalogados como “básicos”.

De igual forma, los requisitos sobre derechos humanos son también de carácter obligatorio en la relación con el proveedor, en coherencia con los valores sociales de Urbaser.

Política de compras

La gestión de las compras de Urbaser tiene su marco de actuación en el documento corporativo sobre adquisición de bienes y servicios, donde se fundamentan las directrices y principios sobre:

- La correcta aplicación de legislación en vigor según país de operación.
- La competitividad y transparencia en la identificación, selección y adjudicación de procesos.
- El establecimiento y desarrollo de la confianza entre los grupos de interés.
- El cumplimiento de acuerdos internacionales en materia de ética, derechos humanos, medio ambiente, calidad, seguridad y salud.
- El compromiso con el Código de Conducta de Urbaser desde el área de Compras.
- La adjudicación de procesos a proveedores que cumplen y garantizan los estándares de calidad exigidos por Urbaser y el mercado global respecto a cada área de negocio.

Respeto a los derechos humanos en toda la cadena de valor

En lo referido a la cadena de suministro, el Urbaser tiene establecidos en su Código Ético de Proveedores una serie de principios éticos que incluyen, entre otros, el rechazo y eliminación de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, trabajo infantil y

discriminación. Asimismo, de acuerdo con estos principios, se obliga a que ninguna de las sucursales y filiales localizadas fuera del territorio español, así como ninguna de las empresas contratadas, realicen prácticas que supongan trabajo forzoso u obligatorio o trabajo infantil.

En base a este compromiso por contribuir al respeto de los derechos humanos en su cadena de suministro, el Urbaser, en el proceso de homologación de proveedores, ha incluido aspectos relativos a la protección de los derechos humanos.

Para verificar su cadena de valor, a lo largo de 2022 Urbaser ha llevado a cabo auditorías a los proveedores críticos donde se ha verificado el cumplimiento de los criterios ESG marcados en el proceso de homologación donde se incluye el respeto de los derechos humanos.

Canal ético

Urbaser promueve un alto valor ético en toda la cadena de suministro y en sus integrantes. Para los proveedores y los usuarios externos, dispone de un Canal Ético a través de su web —mediante formulario (www.Urbaser.com/canal-etico/), que permite elevar cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la legalidad y las normas que rigen esta compañía. Este canal también posibilita reportar posibles situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo y de trato discriminatorio.

Durante 2022 no se han registrado denuncias de proveedores a través del canal ético.

Relación con el proveedor

Los **procesos de selección y adjudicación de proveedores** se adecuan a criterios objetivos, imparciales conforme al Código de Conducta de Urbaser la estrategia de ahorros definida según la categoría de compras y el cumplimiento de las políticas corporativas en materia de *compliance* de terceros. Adicionalmente, también se tiene en cuenta el cumplimiento de la normativa respecto a la gestión del proveedor sobre registro cualificación, clasificación y certificaciones correspondientes.

La cualificación de los proveedores nos permite conocer, controlar y gestionar los riesgos resultantes de las actividades según categoría, antes de la gestión final del pedido/contrato de Compras. Se exige cobertura respecto a estos riesgos:

- **Riesgos de crédito.** Deben evidenciarse garantías contractuales que aseguren el cumplimiento por parte del adjudicado durante la vigencia del contrato.
- **Riesgo de fraude y corrupción.** En 2023 los nuevos proveedores con un volumen de facturación relevante serán sometidos a un proceso de diligencia debida en el que se verificará que su trayectoria empresarial se encuentra alineada con los principios éticos de Urbaser y que carecen de antecedentes delictivos en materia de fraude o corrupción. Asimismo, se comprobará que no están incluidos en listas de sanciones internacionales. Por su parte, los proveedores existentes serán analizados de forma progresiva en función de su criticidad para la actividad de Urbaser.
- **Riesgos de sostenibilidad.** Se analiza la estructura y gestión de empresa, asegurando un comportamiento y unas acciones conformes con los mínimos éticos definidos por Urbaser. Cuando no se alcancen niveles óptimos, se desarrollarán planes de mejora para promover la cultura de sostenibilidad entre la cadena de suministro.
- **Validación de cualificación mediante certificaciones.** Certificado SA 8000, Certificado OHSAS 18001, Distintivo Igualdad en la Empresa, Sello Labora, EFR Empresa Familiarmente Responsable, RS10 Responsabilidad Social, ISO 26000 UN Global Compact.

GESTIÓN DEL PROVEEDOR

Urbaser cuenta con una cartera activa de proveedores, clasificados en tres tipologías: básico, calificable y crítico. La asignación depende del volumen de facturación, la categoría de compra, el impacto de la relación contractual respecto a la producción, la imagen corporativa y la continuidad de negocio.

Las principales categorías de compras son: energía, flota, inversiones, servicios profesionales, mantenimiento, instalaciones, logística, construcción, facilities y compras indirectas.

El área corporativa de Compras es la responsable de gestionar de manera eficiente cada proceso solicitado por el cliente interno, y de procurar el beneficio de toda la organización a través del flujo definido.

Registro

En 2022 se ha iniciado el **proyecto de gestión integral del proveedor** mediante la plataforma Sygris. El objetivo es integrar en un único sistema todas las altas según país y tipología, la aplicación de procesos de cualificación y/o certificación de estos, así como el seguimiento y control de cumplimiento en materia de indicadores de gestión del área de Compras.

En España Urbaser dispone de Ariba Network para la gestión obligatoria del alta y registro de la información básica de los proveedores. Antes de la compra, los proveedores participantes en una licitación deben cumplimentar la información básica y aceptar los Términos y Condiciones Obligatorias de Urbaser. En 2020 la media de registro fue de 50 por mes.

Evaluación del riesgo y sostenibilidad

Urbaser ha disminuido el número de proveedores identificados como críticos bajo el modelo de gestión de riesgos y sostenibilidad de la cadena de suministro mediante el sistema de precalificación RePro de ACHILLES, herramienta que aporta información para mitigar posibles impactos, mejorar las condiciones de trabajo y aumentar nuestro enfoque en sostenibilidad.

En 2022, 410 proveedores críticos fueron certificados bajo criterios de ESG y Compliance, superando el objetivo fijado de objetivo fijado de 350 para 2022

Proveedores críticos

Indicador	2022	2021
Proveedores críticos certificados por ESG	410	100
Proveedores auditados en ESG	18	-
Total de proveedores críticos	1.732	7.609
Total gasto de aprovisionamiento anual representan los proveedores críticos	1.337.132.529,93 €	1.072.706.700,39

De igual forma, el resto de cartera de proveedores (calificables y básicos) participan del análisis de riesgos y sostenibilidad en función del volumen de facturación y la categoría asociada, mediante un sistema interno de calificación, donde se valida el desempeño en medio ambiente, calidad, gobierno y social (ESG); aspectos legales, penales y ciberseguidad (*compliance*) y riesgo financiero. Estos parámetros contribuyen a mitigar cualquier posible impacto antes o durante la relación contractual. En el tercer trimestre de 2022 se identificaron un total de 245 proveedores como objetivo. Todo ello sin contar las nuevas altas efectuadas durante el 2022.

Próximos pasos:

Con el objetivo de extender los criterios de gestión corporativos a los proveedores, en junio de 2022 se inició —mediante la herramienta Sygris— el diseño de una base de datos única, que permitirá al resto de países replicar el modelo de calificación de proveedores. En el módulo denominado “Fase 2 – Calificación, Evaluación y Auditoría de Proveedores” el área de Compras Local aplicará en igual medida los estándares a proveedores cuyo volumen de facturación, naturaleza de categoría o decisión estratégica requieran garantizar los mínimos y mitigar cualquier posible riesgo según el ámbito local.

En el año 2023 se trabajará en aumentar su implementación en la cartera, habiendo comenzado un primer piloto con tres países (Marruecos, Maldivas y Colombia).

Criterios de compra sostenible

El compromiso de Urbaser en materia de sostenibilidad es asegurar que al menos el 80% de los proveedores identificados como críticos en cada país cumplan los mínimos de calidad descritos en las políticas corporativas y cuenten con el debido análisis y valoración apropiada en materia ESG.

- **Medio ambiente** → Políticas, sistemas de gestión, cambio climático, huella de carbono e hídrica.
- **Social** → Derechos humanos, igualdad, diversidad, sistemas de gestión, transparencia, comunidad
- **Gobierno** → Políticas, compromisos de desarrollo sostenible, ética y cumplimiento, sanciones, grupos de interés, cadena de suministro.
- **Compliance** → Buenas prácticas respecto a tratamiento, protección y uso de la información de terceros y aspectos jurídicos/legales.

Junto a estos criterios, el procedimiento de evaluación de proveedores y el Manual de buenas prácticas de compras sostenibles, el área de Compras asegura extender esta sostenibilidad en toda la cadena.

En 2022 se ha continuado con la política de comunicación y uso del Manual de Buenas Prácticas de Compras Sostenibles con la ambición de extender dentro de Urbaser el compromiso con la sostenibilidad que se mantiene en toda la cadena de suministro.

Auditoría de proveedores

En paralelo a las actividades del departamento de Calidad, Prevención y Medio Ambiente, el 22 de febrero del 2022 se aprobó el procedimiento de auditorías externas, con el que dio inicio el programa de auditorías a proveedores críticos homologados y con resultado deficiente ESG/Compliance (inferior a 25 puntos).

El programa cubrió, de manera inicial, una muestra entre el 5-7% del total de críticos objetivo en España: 18 proveedores con un volumen de facturación anual superior a los 200.000€, categorías consideradas de alto impacto en la productividad y con una continuidad de negocio asegurada, que —tras ser objeto de precalificación en RePro— resultaron con baja puntuación.

Las auditorías se realizaron en las siguientes modalidades: 1. In Situ (dos días - 61% de las auditorias) y 2. ESG (un día – 39% de las auditorías). Los proveedores recibieron las acciones de mejora y el seguimiento desde Compras.

El promedio de “no conformidades mayores” de la muestra se sitúa en 2, siendo el mayor contenido de los hallazgos: Observaciones y/u Oportunidades de Mejora entre los proveedores de Urbaser.

Para Urbaser poder contratar a proveedores que trabajan con los mismos objetivos y metas en materia de sostenibilidad contribuye a mejorar y a generar un valor compartido con la sociedad.

Encuesta a proveedores

Por otro lado, y como parte de la calidad de gestión, durante el cuatro trimestre de 2022 Urbaser lanzó una encuesta a una muestra de los principales proveedores críticos para evaluar el desempeño y la funcionalidad de los procesos de compras de Urbaser, así como para conocer su opinión respecto a la implementación de acciones enfocadas a aspectos ESG a nivel interno.

Más del 75% de los proveedores respondieron que la calidad del proceso de compra y de registro de proveedor es transparente y eficiente. Para el 84% de la muestra, Urbaser es una empresa transparente en materia de comunicación sobre actividades de gestión responsable que realiza (homologaciones, auditorías, evaluaciones, etc).

Más de un 50% de la muestra considera que Urbaser es una empresa altamente comprometida en materia de sostenibilidad. Muy notable es la ausencia de puntuación deficiente o que requiera intervención inmediata de corrección. Por tanto, las actuales acciones implementadas siguen los principios que definen a la compañía, y por ende, a su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esta encuesta también arroja un alto compromiso de la cadena de suministro en materia de derechos humanos y la integridad como parte de la gestión sostenible.

INICIATIVAS DESTACADAS

- **Compra de energía eléctrica de origen renovable:** avanzando progresivamente hacia el objetivo 100% en 2025 establecido en el plan Horizon 24. En 2022 el **100% de la energía eléctrica** adquirida fue producida a partir de fuentes renovables.
- **Flota de vehículos eficiente**:
  - Adquisición de la gran mayoría de flota para personal de servicios bajo marcos de alquiler/renting de hasta tres años, lo que facilita una renovación completa de la flota de estos vehículos por vehículos eficientes, con la consiguiente reducción sustancial y continuada en los niveles de emisiones.
  - Se siguen incorporando a la flota vehículos híbridos, de gas y eléctricos, con el objetivo de alcanzar un 33% de vehículos de flota cero emisiones en 2030, tal como establece el Plan Horizon 24.
- **Digitalización en procesos de compras**: en 2022 se ha iniciado un nuevo proyecto con el objetivo de incorporar en el sistema informático de gestión de compras la digitalización de los documentos esenciales del proceso como ofertas de proveedores y documentos contractuales, para terminar en 2023 con la digitalización de albaranes y facturas.
- **Compra de suministros**: potenciando la compra con empresas contrastadas en materia de sostenibilidad, con un Sistema de Gestión Medioambiental certificado, priorizando aquellos fabricantes que dispongan de un sistema de cálculo de su huella de carbono, basado en estándares internacionales, productos de bajo impacto medioambiental y que dispongan etiquetado ECO.
- **Compra de papel**: todo el papel comprado por Urbaser procede de bosques gestionados de manera sostenible y que poseen el certificado forestal o el de proceder de un material reciclado.
- Todos los **motores eléctricos** que se adquieren —tanto para reposición en nuestras instalaciones como en la compra de nueva maquinaria fija— tienen cómo mínimo una eficiencia energética IE3.

COMPROMISOS LET'S CHANGE 2025

Actualización marco normativo y procedimental	Tareas a realizar
• Definición y establecimiento de un modelo de gobierno corporativo para la gestión de proveedores, readaptando a las circunstancias locales. • Reestructura de la política sobre derechos humanos como riesgo potencial en la cadena de valor y su integración con el modelo ESG y gestión del proveedor Tier1 y Tier2. • Actualización del procedimiento de gestión del proveedor, así como gestión de auditorías. • Implantación de criterios en materia de ESG para la contratación de las compras más críticas y de mayor importe. • Redefinición del Modelo de ESG de homologación y evaluación de proveedores del Tier1.	• Rediseño del Mapa de Riesgos de proveedores. • Definición e implementación de nuevos indicadores de gestión de proveedores. • Implementación corporativa del Modelo de Evaluación al proveedor. • Implementación del Plan de Mejora al Proveedor Urbaser en función a las debilidades detectadas en los procesos de cualificación.
Fomento de la interacción con proveedores	**Uso de herramientas**
• Primera Jornada ESG con proveedores • Creación de equipos de trabajo, encuentros y webinars con proveedores. • Implementación del Plan de formación sostenible en materia de ESG a proveedores bajo modalidad: a. críticos en ESG y b. con bajo desempeño en ESG. • Garantizar el compromiso y la actuación de la cadena de valor con acciones éticas, íntegras y alto enfoque a derechos humanos, incluyendo Tier2. • Implementación de acciones de mejora para Tier2, con alto impacto en categorías críticas de Urbaser.	• Puesta en marcha de la base de datos única para Gestión integral de proveedores. • Integración de sistemas con herramientas de validación (ACHILLES, Moodys) del proveedor.

6.3. Contribuimos al progreso social

6.3.1 Nuestra estrategia social

GRI 203-2, GRI 2-29, GRI 413-1, GRI 413-2

La crisis en el coste de la vida y la erosión de la cohesión y la polarización social se erigen entre los principales riesgos a corto plazo según el último Informe de Riesgos Globales del Foro Económico Mundial. En un momento de gran convulsión e incertidumbre, Urbaser asume, aun con más firmeza, su papel de estabilizador social como empresa generadora de empleo y valor social en los lugares en los que opera. Sin olvidar que el propio desarrollo de su negocio ya entraña unos beneficios tanto para la comunidad como para el desarrollo sostenible.

Con el objetivo de maximizar este impacto en la sociedad y, de acuerdo con su voluntad de mejora continua, **Urbaser trabajó en 2022 en el desarrollo de una nueva estrategia social**. Por primera vez, la compañía cuenta con una **hoja de ruta global y compartida entre todos los países**, que les permite desarrollar sus propios proyectos de acción social —siempre adaptados a las necesidades de cada territorio— bajo una visión y unas directrices comunes.

Las áreas de esta estrategia social están alineadas tanto con el propósito de Urbaser como con los marcos que guiarán el impacto social en los próximos años, y se articula en tres líneas de acción.

- Inclusión social a través del trabajo
- Sensibilización ambiental
- Impacto en las comunidades

En cada una de ellas está previsto que en 2023 se desarrollen los programas que se pondrán en marcha en los próximos años

CASO DE ÉXITO: Colombia

Gran Premio Andesco a la Sostenibilidad: 2 premios

Urbaser Colombia fue galardonado en 2022 en los Premios Andesco a la Sostenibilidad, uno de los premios más importante de Colombia y América Latina en esta materia. En el marco del XXIV Congreso Andesco en 2022, Urbaser Colombia obtuvo tres premios:

- **Gestión ambiental y social**

En términos ambientales, iniciativas como el **paso de un relleno sanitario a un parque ecológico y tecnológico**, aportaron a la sostenibilidad de los territorios a partir de la reforestación, conservación y restauración de áreas que se ven afectadas por la disposición final de los residuos. Con esta iniciativa Urbaser ha logrado que más de **1.000 personas** asistan a los parques ecológicos y tecnológicos a través de visitas guiadas para que observen la atracción de aves endémicas y migratorias, la construcción de jardines conformados por plantas melíferas para la atracción de polinizadores y la siembra de aproximadamente **15.300 árboles.** Estos parques cuentan con 2 kilómetros de senderos ecológicos que permiten el reconocimiento y embellecimiento del entorno.

En la parte social, se promovieron espacios **como Urbaser en tu Barrio y Urbaser Buen Vecino** en donde se proyecta una compañía transparente, de fácil acceso, cercana y que responde y gestiona las necesidades de la comunidad a través de una estrategia integral de servicios. De esta manera, la compañía conoce sus realidades y contextos actuales, permitiéndole construir de manera concertada programas y estrategias para la materialización y priorización de propuestas sostenibles.

- **Entorno de Gobierno Corporativo**

Urbaser está comprometida con la transparencia empresarial y con hechos que contribuyan a la construcción de un país sin corrupción. Por eso lidera la iniciativa **Urbaser Transparente**, donde genera espacios de comunicación de doble vía con la población y defiende el derecho a la participación ciudadana.

En estos eventos de rendición de cuentas locales, se hace una amplia convocatoria, garantizando la participación de todos los grupos de interés y exponiendo temas claves como la explicación del cobro de la tarifa, cumplimiento a los derechos de los colaboradores y evidenciando como sus operaciones respetan el medio ambiente, entre otros temas.

PREMIO ACCIÓN CLIMÁTICA

Urbaser fue galardonada como la mejor empresa en la categoría de **Adaptación y Transición al Cambio Climático**, por las acciones realizadas en el proyecto: De relleno sanitario a **Parque Ecológico Tecnológico "Los Picachos"**.

La iniciativa consiste en la reforestación, conservación y restauración de áreas que se ven impactadas por la disposición final de los residuos. En este sentido, se busca resguardar ecológicamente las áreas mediante procesos de ingeniería ambientalmente sostenible; restableciendo la cobertura vegetal, reduciendo las áreas de operación e implementado sistemas de tratamiento de lixiviados y mitigando el impacto de las emisiones de gases.

Adicionalmente, se diseñaron y construyeron senderos ecológicos que se integran con el ambiente circundante, reforestando con especies nativas que logran rescatar la presencia de fauna, compensando y revirtiendo el impacto de los ecosistemas. Por último, también se generan escenarios educativos en el que vinculamos la cultura ancestral a través de la infraestructura que promueven el cuidado del medio ambiente.

6.3.2 Con las comunidades que nos acogen

GRI 2-28, GRI 2-29, GRI 413-1, GRI 413-3

La actividad de Urbaser tiene un impacto en directo en las comunidades y contribuye de manera decidida a su desarrollo socioeconómico. En todas las acciones realizadas en el marco de la acción social de Urbaser se parte de un conocimiento profundo de la realidad local y de un diálogo continuo con los principales actores de estas comunidades. Así, buena parte de estas iniciativas se implementan en colaboración con diferentes grupos de interés con el objetivo de maximizar su impacto tanto en las personas como en el entorno.

En 2022 la compañía dedicó 1,27 millones de euros a iniciativas para promover proyectos con impacto social y medioambiental positivos (en 2021, 1,6 millones de euros).

Área de intervención	Nº Beneficiarios	Importe económico (€)	Horas invertidas	Empleados involucrados
Sensibilización y educación Ambiental	3.415.778	698.949,10	15.295	3.055
Comunidades locales	853.224	303.671,95	2.315	656
Apoyo a la cultura y deporte	56.077	268.891,47	129	152
TOTAL	**4.325.079**	**1.271.512,52**	**17.739**	**3.863**

Tipo de intervención	Nº Acciones	Nº Beneficiarios	Importe económico (€)	Horas	Nº Empleados
Colaboración	132	2.741.205	680.197,54	11.375	750
Donación	45	116.588	308.075,68	733	183
Voluntariado	53	1.334.456	195.624,31	5.308	2680
Patrocinio con fin social	34	132.710	85.456,78	302	249
Mecenazgo	3	120	2.158,21	21	1
TOTAL	**267**	**4.325.079**	**1.271.512,52**	**17.739**	**3.863**

Entre las acciones llevadas a cabo en 2022 destacan las siguientes:

Emparejamiento entre personas desempleadas y transportistas sin conductores (Dinamarca)

En 2022 Urbaser participó en un proyecto piloto de impulso a la empleabilidad en la ciudad danesa de Hvidovre. Realizado en colaboración con el centro educativo TEC, el Servicio Danés de Contratación de Capital, el Fondo Danés de Desarrollo del Transporte y la Agencia Danesa para el Mercado Laboral y la Contratación, el programa buscaba unir a personas desempleadas con transportistas de la zona que careciesen de conductores. Para ello, en primer lugar, un grupo de personas en búsqueda de empleo fueron seleccionadas para seguir un programa de formación en el TEC. Una vez concluido el curso, **los alumnos pudieron completar su aprendizaje con unas prácticas en las empresas participantes** y acceder después a una **oportunidad de empleo**.

Transformando espacios degradados en zonas de juego (India)

Como parte de su compromiso con la transformación de la ciudad india de Chennai en un entorno más agradable para sus ciudadanos, Urbaser Sumeet promueve la rehabilitación de varios espacios del distrito de Kannagi Nagar. Usados habitualmente para el vertido de residuos, gracias a la acción de la compañía, los callejones se han transformado en **zonas de juego con más de 3.640 metros cuadrados disponibles para los niños de la zona.** Esta reconversión, además, busca ayudar a sensibilizar a los vecinos sobre la importancia de mantener limpios estos espacios compartidos.

+3.000 PERSONAS BENEFICIADAS

Urbaser en tu barrio (Colombia)

Este programa de movilización ciudadana y sensibilización ambiental crea **espacios para el encuentro con las comunidades y el desarrollo de acciones compartidas** con el fin de recuperar los espacios públicos y fomentar la sostenibilidad de los territorios. Con el amor a la naturaleza y el compromiso como valores centrales, “Urbaser en tu barrio” se articula en torno a cuatro elementos: presencia local (impulso y reconocimiento de la marca y sus aliados), pedagogía en clave lúdica, servicios adaptados a las necesidades de la comunidades e inclusión de colectivos ambientales para forjar alianzas estratégicas.

+118.870 PERSONAS BENEFICIADAS
APORTACIÓN +73.000 €

Una Navidad sin Hambre (global)

"Una Navidad sin Hambre" es la **primera campaña solidaria de Urbaser a nivel mundial** en la que —de la mano de la ONG Acción contra el Hambre— tanto la compañía como los empleados se comprometen a realizar una contribución económica con el fin de proporcionar platos de comida caliente a personas en riesgo de exclusión. Los empleados de Urbaser donaron 3.540 €, a los que se sumó una aportación adicional de 5.000 € por parte de la compañía a cierre de campaña en 2023.

APORTACIÓN +8.540 €

Ayuda para transporte escolar en zonas mal comunicadas (Chile)

En la comuna chilena de Lla-Llay el colegio se encuentra a 20 kilómetros de las localidades donde viven la mayoría de las familias en esta zona de la región central de Valparaíso. Una distancia que se une a la existencia de un transporte público escaso y de mala calidad. Consciente de este problema, Urbaser contribuye a la **cofinanciación** —junto con el municipio de Llay-Llay, Colegio Mensiano, familias y KDM— **del transporte escolar** y posibilita la conexión de cinco localidades: Montenegro, Rungue, La Cumbre, Rincón de los Valles, y Las Blancas.

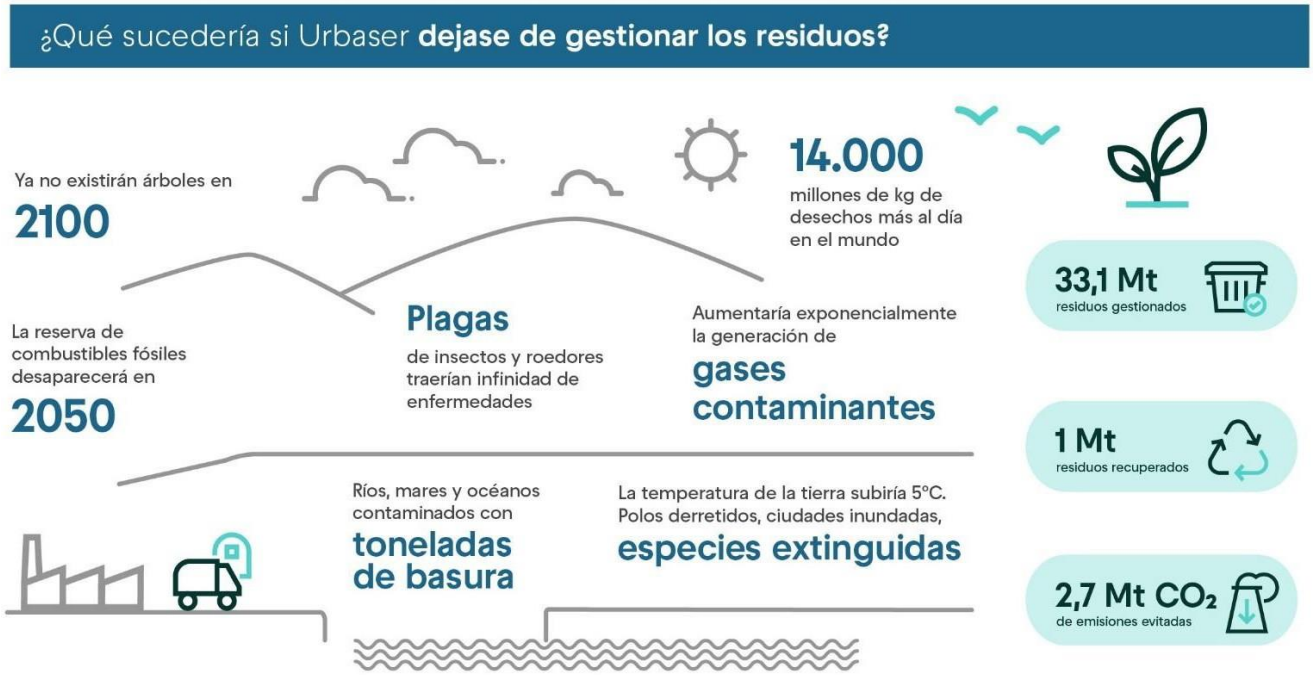
APORTACIÓN aproximada de 6.990 €

Como parte de su compromiso con el desarrollo sostenible, Urbaser también pone en marcha acciones en colaboración con colectivos, asociaciones u organizaciones locales, y presta su apoyo —fundamentalmente a través del patrocinio— a actividades relacionadas con el deporte, la cultura o las artes, claves en la dinamización de la economía y la sociedad de los territorios en los que opera la compañía.

DESTINATARIOS DE NUESTROS SERVICIO

GRI 416-1, GRI 416-2

Urbaser presta un servicio esencial para el día a día de las personas de más de 19 países del mundo a través de su modelo integral de soluciones medioambientales. Con ellas contribuye también a que estos ciudadanos puedan vivir en sus ciudades o poblaciones con las condiciones de seguridad y salubridad que garantiza la correcta gestión de los residuos efectuada por la compañía



7. Anexo

7.1 Transparencia fiscal y de reporte

Beneficios (antes de impuestos) por país en miles de euros (€)

Por jurisdicción fiscal	2022	2021
Arabia Saudí	-16	-
Argentina	8.005	17.682
Bahrein	3.236	3.318
Chile	-12.713	-1.930
Colombia	8.206	8.888
Dinamarca	8.673	7.541
Ecuador	815	490
España	108.066	80.125
Estados Unidos	-5.451	-1.628
Finlandia	-701	-1603
Francia	-28.118	-4.326
India	3.430	3.404
Italia	0	-1
Marruecos	-2.002	-105
México	2.307	519
Noruega	5.501	4.265
Omán	343	33
Polonia	-1.364	-125
Portugal	2.779	5.768
Reino Unido	8.114	-649
Singapur	-16	-8
Suecia	458	-374
Venezuela	-	71
Total	**109.552**	**121.355**

Impuestos sobre beneficios pagados (no devengados) en miles de euros (€)

Por jurisdicción fiscal	2022	2021
Argentina	10.420	11.664
Chile	1.331	1.155
Colombia	3.030	1.997
Dinamarca	1.405	1.405
Ecuador	13	7
España	26.944	22.111
Finlandia	160	160
Francia	-3.251	-3.251
India	3.007	988
Indonesia	-	89
Marruecos	-88	-82
México	9	9
Noruega	907	907
Suecia	-922	-849
Venezuela	-4	41
Total	**46.961**	**36.351**

Subvenciones públicas recibidas antes de impuestos (en miles de euros)

Por jurisdicción fiscal	2022	2021
España	17.227	13.267
Francia	87	3.716
Estados Unidos	-	42
Total	**17.314**	**17.025**

Acerca de este informe

En respuesta a los requerimientos y expectativas de los diferentes grupos de interés, y en línea con el compromiso de Urbaser por la transparencia y la gestión de la sostenibilidad, la compañía elabora este Estado de Información No Financiera 2022. Un informe que recoge la gestión y los compromisos de la compañía en los aspectos relevantes, financieros y no financieros de 2022 y se ha elaborado en referencia con los Estándares GRI, en la versión indicada en el Índice GRI.

El proceso de extracción, validación y consolidación de la información no financiera se ha realizado a partir de los distintos sistemas de información que la compañía emplea en el desarrollo de su actividad. Los sistemas y herramientas están en constante evolución y mejora para conseguir una mejor y más rigurosa medida para dar respuesta de acuerdo a los compromisos con la sostenibilidad, así como a un entorno regulatorio cada vez más ambicioso y cambiante. Como fruto de este proceso de mejora y adaptación a dicho entorno regulatorio cambiante, algunos indicadores reportados pueden estar sujetos a modificaciones como se ha reflejado en algún caso en este informe.

El alcance de la información financiera y no financiera de este informe se corresponde con el perímetro empleado en la consolidación financiera, en el período 1 de enero de 2022 - 31 de diciembre de 2022, pero en el caso de la información no financiera, integrando solo las empresas participadas sobre las que se tiene la mayoría accionarial o el control efectivo. Desde los departamentos centrales de Urbaser se ha llevado a cabo un proceso de validación y consolidación de los datos obtenidos, no habiéndose producido ninguna reexpresión de la información.

El presente Estado de Información No Financiera 2022 ha sido verificado por EY, tercera parte independiente, para dar cumplimiento al requisito de la Ley 11/2018 de verificación externa. Para ver el alcance de esta verificación ver Anexo ' 7.4 Informe de verificación externa".

La frecuencia de este reporte es anual, para cualquier consulta sobre el informe puede enviar un mail a info@urbaser.com.

7.2 Índice de contenidos ley 11/2018

ASUNTOS LEY 11/2018	LOCALIZACIÓN / CONTENIDO	MARCO UTILIZADO ESTÁNDARES GRI 2021	ODS
DESCRIPCIÓN MODELO DE NEGOCIO			
Entorno empresarial	2.3.7. Canalizando tendencias para generar oportunidades	GRI 2-6	
Organización y estructura	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo	GRI 2-9	5 16
		GRI 2-11	16
		GRI 2-12	16
		GRI 2-13	
Presencia geográfica	2.2. Un modelo de impacto global	GRI 2-6	
	2.3.7. Canalizando tendencias para generar oportunidades	GRI 2-1	
Objetivos y estrategias	Plan ESG: Let's Change 2025	GRI 2-6	
	Conversación con el Consejero Delegado	GRI 2-22	
Factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2.3.7. Canalizando tendencias para generar oportunidades	GRI 2-6 GRI 201-2 GRI 2-22	13
DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS QUE APLICA EL GRUPO			
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo	GRI 2-23	16
	6.1.1 Nuestro modelo de gestión de personas (RRHH)	GRI 3-3	
Impactos significativos y de verificación y control. Medidas adoptadas	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo	GRI 2-24	
	6.1.1 Nuestro modelo de gestión de personas (RRHH)	GRI 3-3	
RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS			

Indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores	5.2 Gestionamos nuestro impacto ambiental 5.3 Comprometidos con elclima 5.4 Protección de los ecosistemas 6.1 Nuestro talento: conocimiento y compromiso compartido 6.2 Cadena de suministro rsostenible 6.3 Contribuimos al progreso social	GRI 3-3	
PRINCIPALES RIESGOS VINCULADOS A LAS ACTIVIDADES DEL GRUPO			
Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos	3.1.2 Gobierno de riesgos ESG	GRI 2-6	
Cómo el grupo gestiona dichos riesgos	3.1.2 Gobierno de riesgos ESG	GRI 3-3	
	3.1.2 Gobierno de riesgos ESG	GRI 2-25	
Procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	3.1.2 Gobierno de riesgos ESG	GRI 3-3	
Información sobre los impactos que se hayan detectado y desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	3.1.2 Gobierno de riesgos ESG	GRI 3-3 GRI 3-1 GRI 3-2	

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente		5.1. Sistema de Gestión Integrado	GRI 3-3	
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa sobre la salud y la seguridad		5.1. Sistema de Gestión Integrado	GRI 2-27	16
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		5.1. Sistema de Gestión Integrado	GRI 3-3	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		5.1. Sistema de Gestión Integrado	GRI 3-3	
Principio de precaución		5.1. Sistema de Gestión Integrado	GRI 3-3	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		5.1. Sistema de Gestión Integrado	GRI 3-3	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio	5.2.1 Contaminación	GRI 305-1 GRI 305- 2 GRI 305-5	3 12 13

	ambiente Cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica		GRI 305-7	14 15
			GRI 3-3	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos	5.2.2 Uso sostenible de los recursos	GRI 306-2	3 6 12
			GRI 306-4	3 12
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No es de aplicación a la actividad	GRI 306-1 GRI 3-3	3 6 12 14
			GRI 306-4	3 12
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	5.2.2 Uso sostenible de los recursos	GRI 303-1	6 12
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	5.2.2 Uso sostenible de los recursos	GRI 301-1 GRI 3-3	8
Cambio climático	Consumo, directo e indirecto, de energía	5.2.2 Uso sostenible de los recursos		7 8 12 13
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	5.3.1 Mitigación del cambio climático	GRI 302-4	7 8 12 13
	Uso de energías renovables	5.3.1 Mitigación del cambio climático		7 8 12 13
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como	5.3.2 Midiendo nuestra huella	GRI 305-1	3 12 13

	resultado de las actividades de la empresa y del uso de los bienes y servicios que produce			14 15
			GRI 305-2	3 12 13 14 15
			GRI 305-3	3 12 13 14 15
			GRI 305-4	13 14 15
			GRI 305-5	13 14 15
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	5.3.3 Adaptación a la emergencia climática	GRI 201-2	13
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	5.3.1 Mitigación del cambio climático	GRI 305-4	13 14 15
			GRI 305-5	13 14 15
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	5.4 Protección de los ecosistemas	GRI 304-1	6 14 15
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		GRI 3-3	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión	GRI 401-1 GRI 2-7	8 10
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión	GRI 2-7	8 10
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión	GRI 2-7	8 10

	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión	GRI 401-1	5 8 10
	Empleados con discapacidad	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 405-1	5 8
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 405-2	5 8 10
	Brecha salarial	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 405-2	5 8 10
	La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 405-2	5 8 10
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Durante 2022 no se han devengado remuneraciones a consejeros ni alta dirección. En 2021, la remuneración media de hombres del equipo de alta dirección fue de 464.500€; la de mujeres no se reporó al constar el equio directivo solo de una mujer, de cara a cumplir con la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD). Asimismo, en 2021 la remuneración media de hombres consejeros fue de 81.000€ y no se reportó la de mujeres al constar el equipo de consejeros solo de hombres.	GRI 2-21 GRI 405-2	5 8 10
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión	GRI 401-2	3 5 8
	Número de horas de absentismo	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión		3 8 16
	Implantación de políticas de desconexión laboral	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión En el marco de la Política de Desconexión Digital, en España se encuentran la configuración de avisos sobre el horario laboral en los envíos de e-mails.	GRI 401-2	3 5 8
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 401-2	3 5 8
Salud y seguridad		6.1.3 Seguridad y salud como prioridades en las operaciones	GRI 3-3	
			GRI 403-2	8

	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		GRI 403-3	8
			GRI 403-4	8 16
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	6.1.3 Seguridad y salud como prioridades en las operaciones Los accidentes en itinere no se tienen en cuenta en el cómputo de accidentes de trabajo.	GRI 403-3	8
			GRI 403-10	3 8 16
Relaciones laborales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión	GRI 403-4	8 16
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión	GRI 2-30	8
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión	GRI 403-4	8 16
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión	GRI 403-4	8 16
Formación	Las políticas implementadas en el campo de la formación	6.1.5 Apostando por el talento de los empleados	GRI 3-3	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	6.1.5 Apostando por el talento de los empleados	GRI 404-1	4 5 8 10
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 405-1	5 8
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 3-3	
		6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 405-1	5 8
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 3-3	
		6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 405-1	5

				8
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 3-3	
		6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 405-1	5 8
		6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 413-1	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 3-3	
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	GRI 3-3	
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos		3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa 3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo	GRI 2-23	16
		3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa	GRI 2-26	16
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa	GRI 2-23	
		3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa	GRI 2-26	16
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa	GRI 406-1	5 8 16
		3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa	GRI 2-26	16
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva		3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa 6.2 Cadena de suministro sostenible	GRI 2-23 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	5 8 16
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación				
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio				
La abolición efectiva del trabajo infantil				
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno		3.1.2. Sistema de gestión de riesgos. Riesgos de cumplimiento normativo.	GRI 2-23	16
		3.1.2. Sistema de gestión de riesgos. Riesgos de cumplimiento normativo.	GRI 2-26	16

		3.1.2. Sistema de gestión de riesgos. Riesgos de cumplimiento normativo.	GRI 205-3	16
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales		3.1.2. Sistema de gestión de riesgos. Riesgos de cumplimiento normativo.	GRI 2-26	16
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		6.3 Contribuimos al progreso social	GRI 2-28	
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	2.2 Un modelo de impacto global 6.3 Contribuimos al progreso social	GRI 203-2	1 3 8
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	2.2 Un modelo de impacto global 6.3 Contribuimos al progreso social	GRI 2-29	
			GRI 413-1	
			GI 413-2	1 2
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	2.4.1 Materialidad y grupos e interés	GRI 2-29	
			GRI 413-1	
			GRI 413-3	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	6.3 Contribuimos al progreso social	GRI 2-28	
			GRI 413-1	
Subcontratación y proveedores	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	6.2 Cadena de suministro responsable	GRI 308-1	
			GRI 414-1	5 8 16
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	6.2 Cadena de suministro responsable	GRI 308-1	
			GRI 414-1	5 8 16
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	6.2 Cadena de suministro responsable	GRI 308-1	
			GRI 414-1	5 8

				16
Consumıdores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	6.4. Destinatarios de nuestros servicio	GRI 416-1	
		6.4. Destinatarios de nuestros servicio	GRI 416-2	16
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	6.4. Destinatarios de nuestros servicio Urbaser no recibe quejas de consumidores. Estas son recibidas por las Administaciones públicas.	GRI 3-3	
		6.4. Destinatarios de nuestros servicio	GRI 418-1	16
Información fiscal	Los beneficios obtenidos país por país.	7.1 Transparencia fiscal		
	Los impuestos sobre beneficios pagados.	7.1 Transparencia fiscal		
	Las subvenciones públicas recibidas.	7.1 Transparencia fiscal		

7.3 Índice de contenidos GRI

Urbaser ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.

Estándar GRI	Contenidos	Apartado/Subapartado del informe	ODS
Contenidos generales			
GRI 2: Contenidos Generales 2021			
GRI 2-1	Detalles organizacionales	2.2. Un modelo de impacto global 2.3. Modelo integral de soluciones	
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	7.1 Transparencia fiscal y de reporte. Acerca de este informe	
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	7.1 Transparencia fiscal y de reporte. Acerca de este informe	
GRI 2-4	Actualización de la información	7.1 Transparencia fiscal y de reporte. Acerca de este informe	
GRI 2-5	Verificación externa	7.4 Informe de verificación externa	
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	2.2. Un modelo de impacto global 2.3. Modelo integral de soluciones	8; 16
GRI 2-7	Empleados	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión El dato total de empleados se ve reducido en gran parte por los cambios en el perímetro de la información y las operaciones de M&A llevadas a cabo en 2022.	8
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	Urbaser no incluye en sus datos de plantilla a los contratistas, pero sí les incluye en la cobertura de sus procedimientos de salud y seguridad, incluyendo los accidentes producidos en este grupo en las instalaciones de la compañía.	8
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo	16
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	El máximo órgano de gobierno de Urbaser ha sido designado en última instancia por el fondo único.	16
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo	
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo	16
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo	16

GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	1. Juntos por un cambio real: Conversación con el Consejero Delegado 3.1.2 Gobierno de riesgos ESG 7.1 Transparencia fiscal y de reporte. Acerca de este informe	16
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1. Juntos por un cambio real: Conversación con el Consejero Delegado	16
GRI 2-23	Compromisos y políticas	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo	16
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo 5.1. Sistema de Gestión Integrado Global 6.1. Nuestro talento: conocimiento y compromiso compartido	16
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	2.4.1 Materialidad y grupos de interés 3.1.2. Gobierno de riesgos ESG	16
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2.4.1 Materialidad y grupos de interés 3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo	16
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo 5.1. Sistema Integrado de Gestión En 2022, se registraron 7 casos de incumplimiento en materia de seguridad y salud que llevaron al pago de multas o sanciones económicas (5 de las cuales han quedado resueltas, por un importe de 8.083€) y 7 casos de incumplimiento que derivaron a sanciones no monetarias. En 2022 se pagaron 47.948€ procedentes de 9 multas o sanciones de ejercicios anteriores.	16
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	4. Innovación 360º para hacer realidad la economía circular 6.3.2 Con las comunidades que nos acogen	8
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.4.1 Materialidad y grupos de interés	11
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión	8

Estándar GRI	Contenidos	Apartado/Subapartado del informe	ODS
Temas materiales			
GRI 3: Contenidos Generales 2021			
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	2.4.1 Materialidad y grupos de interés	
GRI 3-2	Lista de temas materiales	2.4.1 Materialidad y grupos de interés	
Gestión de la reputación y compromiso con los grupos de interés			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	2.4.1 Materialidad y grupos de interés	
Contenidos temáticos			
Solidez económica y crecimiento sostenible del negocio			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	2.2. Un modelo de impacto global 2.3. Modelo integral de soluciones	
GRI 201: Desempeño económico 2016			
GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	2.3.7. Canalizando tendencias para generar oportunidades 5.3.3 Adaptación a la emergencia climática	13
Gobierno responsable, ética en los negocios y gestión de riesgos			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	3.1. Con la ética como bandera de nuestra gestión	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016			
GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos	6.3.1 Nuestra estrategia social	13; 8
GRI 205: Anticorrupción 2016			
GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	3.1.2. Gobierno de riesgos ESG Durante 2022, no se ha recibido ningún caso de corrupción confirmado a través del canal ético.	16
Economía circular: integración efectiva e impactos			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	4.1 Gestión de la innovación verde 5.2.2 Uso sostenible de los recursos	

GRI 301: Materiales 2016			
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	5.2.2 Uso sostenible de los recursos	12
GRI 303: Agua y efluentes 2018			
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	5.2.2 Uso sostenible de los recursos Debido a la venta de la mayor parte de los negocios de agua de Urbaser, no se trata de un tema material por lo que actualmente no se cuenta con objetivos de reducción de los impactos relacionados con el agua.	6
Soluciones ecosistémicas y protección de la biodiversidad			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	4.1 Gestión de la innovación verde 5.4 Protección de los ecosistemas	
GRI 304: Biodiversidad 2016			
GRI 304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	5.4 Protección de los ecosistemas	6; 14; 15
Emergencia climática y protección del capital natural			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	5.3 Comprometidos con el clima 5.4 Protección de los ecosistemas	
GRI 305: Emisiones 2016			
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	5.3.2 Midiendo nuestra huella	13
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	5.3.2 Midiendo nuestra huella	13
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	5.3.2 Midiendo nuestra huella	13
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	5.3.2 Midiendo nuestra huella b) El parámetro (denominador) específico que se ha seleccionado para calcular la ratio ha sido la facturación (1.000 euros).	13
GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	5.3.2 Midiendo nuestra huella c) Las acciones dirigidas en lo que respecta a las medidas de eficiencia energética se contabilizan sólo en el año en el que se han ejecutado y se comparan con la línea base del año anterior.	13

		d) Los alcances que produjeron reducciones fueron el alcance 1 y 2.	
GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	5.2.1 Contaminación	13

Estándar GRI	Contenidos	Apartado/Subapartado del informe	ODS
Temas materiales			
Innovación y digitalización			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	4.1 Gestión de la innovación verde 5.2 Gestionando nuestro impacto ambiental	
GRI 306: Residuos 2020			
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	5.2 Gestionando nuestro impacto ambiental	
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	5.2 Gestionando nuestro impacto ambiental	3; 6; 11
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	5.2 Gestionando nuestro impacto ambiental	3 12
Cadena de suministro sostenible			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	6.2. Cadena de suministro sostenible	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016			
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	6.2. Cadena de suministro sostenible	8; 16
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	6.2. Cadena de suministro sostenible No se identifican proveedores con impactos ambientales significativos y reales	8; 16
Gestión del talento			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	6.1. Nuestro talento: conocimiento y compromiso compartido	

GRI 401: Empleo 2016			
GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	8
Entorno de bienestar, seguridad y salud			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	6.1.3 Seguridad y salud como prioridades en las operaciones	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018			
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.1.3 Seguridad y salud como prioridades en las operaciones	3; 8
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	6.1.3 Seguridad y salud como prioridades en las operaciones	3; 9
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	5.1. Sistema de Gestión Integrado 6.1.3 Seguridad y salud como prioridades en las operaciones	3; 10
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	6.1.3 Seguridad y salud como prioridades en las operaciones	3; 11
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	6.1.3 Seguridad y salud como prioridades en las operaciones	3; 12
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.1.3 Seguridad y salud como prioridades en las operaciones	3; 13
GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	6.1.3 Seguridad y salud como prioridades en las operaciones	3; 15

Estándar GRI	Contenidos	Apartado/Subapartado del informe	ODS
Temas materiales			
GRI 404: Formación y educación 2016			
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	6.1.5 Apostando por el talento de los empleados	8
Igualdad y diversidad			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016			
GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva 6.1.2 Estabilidad y flexibilidad como puntos de inflexión El 50% de los miembros del Consejo de Administración tienen entre 30 y 50 años y el otro 50% tienen más de 50 años, de los cuales el 75% son hombres y el 25% mujeres.	5; 8
GRI 405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	6.1.4 Impulsamos una cultura diversa e inclusiva	5; 8
Fundamentar las operaciones en la protección de los Derechos Humanos			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa 6.2 Cadena de suministro sostenible	
GRI 406: No discriminación 2016			
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo 3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa 6.2 Cadena de suministro sostenible A finales de 2022 se recibió una denuncia por discriminación que está siendo evaluada, por lo que sigue pendiente de resolución.	10; 8; 16
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016			
GRI 407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo 3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa 6.2 Cadena de suministro sostenible	10; 8; 16

		No se identifican proveedores en los que la libertad de asociación y negociación colectiva pueda estar en riesgo.	
GRI 408: Trabajo infantil 2016			
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo 3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa 6.2 Cadena de suministro sostenible No se identifican proveedores que corran un riesgo significativo de trabajo infantil	10; 8; 16
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016			
GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	3.1.1 Modelo de cumplimiento normativo 3.2. Derechos humanos: pilar de nuestra ética corporativa 6.2 Cadena de suministro sostenible No se identifican proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso	10; 8; 16
Compromiso con la comunidad y desarrollo local			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	2.2 Un modelo de impacto global 2.4.1 Materialidad y grupos e interés 6.3 Contribuimos al progreso social	
GRI 413: Comunidades locales 2016			
GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	6.3 Contribuimos al progreso social	10; 8; 17
GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	6.3 Contribuimos al progreso social	10; 8; 17
Cadena de suministro sostenible			
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	6.2. Cadena de suministro sostenible	
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016			
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	6.2. Cadena de suministro sostenible	8; 16
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	6.2. Cadena de suministro sostenible	8; 16

GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016			
GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	En 2022, se registraron 7 casos de incumplimiento en materia de seguridad y salud que llevaron al pago de multas o sanciones económicas y 7 casos de incumplimiento que derivaron a sanciones no monetarias.	16

7.4 Informe de verificación externa

Ernst & Young, S.L.
Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 65
28003 Madrid

Tel: 902 365 456
Fax: 915 727 238
ey.com

Building a better working world

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Al accionista único de Urbaser, S.A.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Urbaser, S.A. (en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión 2022 consolidado adjunto de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de Contenidos Ley 11/18" y en la tabla "Índice de contenidos GRI", incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Urbaser, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y utilizando como referencia los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI), así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de Contenidos Ley 11/18" y en la tabla "Índice de Contenidos GRI" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Urbaser, S.A. es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Domicilio Social: C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65, 28003 Madrid - Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, 8.130 de la sección 3ª del Libro de Sociedades, folio 68, hoja nº 87.690-1, inscripción 1ª. Madrid 9 de Marzo de 1.988. A member firm of Ernst & Young Global Limited.

Nuestra firma aplica las Normas Internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el informe del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por de la Sociedad y descrito en el apartado "La materialidad de Urbaser", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.

Building a better working world

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y utilizando como referencia los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI), así como, aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de Contenidos Ley 11/18" y en la tabla "Índice de Contenidos GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Este informe se corresponde con el sello distintivo nº 01/23/05020 emitido por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España

ERNST & YOUNG, S.L.

Alberto Castilla Vida

3 de abril de 2023

A member firm of Ernst & Young Global Limited